

Foretaksstraff for overtredelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser

Kandidatnummer: 558

Leveringsfrist: 25.04.13

Antall ord: 17 381



Innholdsfortegnelse

1 INNLEDNING.....	1
1.1 Arbeidsmiljøkriminalitet.....	1
1.1.1 Problemstillinger og begrepsavklaring	1
1.1.2 Lovhistorikk.....	3
1.1.3 Anvendt metode og rettskildebildet.....	4
1.1.4 Avgrensninger	5
2 BEGRUNNELSEN FOR FORETAKSSTRAFF.....	6
3 BETINGELSENE FOR BRUK AV FORETAKSSTRAFF.....	8
3.1 Innledende bemerkninger.....	8
3.2 Et straffebud må være «overtrådt».....	9
3.3 Den objektive gjerningsbeskrivelsen	11
3.3.1 Arbeidsmiljølovens straffebud	11
3.3.1.1 Arbeidsmiljølovens pliktsubjekter.....	11
3.3.1.2 Hvilke bestemmelser i arbeidsmiljøloven er særlig relevante i saker om foretaksstraff?.....	14
3.3.1.3 Arbeidsmiljølovens skjønnsmessige og standardpregede bestemmelser	16
3.4 Gjerningspersonen må ha handlet «på vegne av» foretaket.....	18
3.4.1 Tilknytningskravet.....	18
3.4.2 Den personelle tilknytningen.....	19
3.4.2.1 Er foretaksstraff betinget av at ansatte er underlagt instruksjons- og kontrollmyndighet?	20
3.4.2.2 Oppdragsgivers straffansvar for lovbrudd begått av oppdragstakere	21
3.4.2.3 Operatørers straffansvar	24
3.4.2.4 Konsernforhold og utvidet arbeidsgiveransvar.....	26
3.4.3 Den funksjonelle tilknytningen	27

3.4.3.1 Ansattes instruksbrudd	28
3.5 Skyldkravet	31
3.5.1 Må gjerningspersonen ha utvist skyld?	31
3.5.2 Anonyme og kumulative feil	34
3.5.2.1 Anonyme feil	35
3.5.2.2 Kumulative feil	36
3.5.3 Foreligger det et tilleggsvilkår om at ledelsen må ha utvist skyld?.....	38
3.5.4 Representerer Norcem-saken en nyskapning på det arbeidsrettslige området? 41	
3.5.5 Endret skyldkrav i straffeloven av 2005	45
4 ANSVARETS VALGFRIE KARAKTER	47
4.1 Innledende bemerkninger.....	47
4.1.1 Straffens preventive virkning	48
4.1.2 Overtredelsens grovhet	49
4.1.3 Foretakets mulighet til å forebygge overtredelsen	52
4.1.4 Om overtredelsen er begått for å fremme foretakets interesser	53
4.1.5 Om foretaket har hatt eller kunne ha oppnådd noen fordel ved overtredelsen. 54	
4.1.6 Foretakets økonomiske evne	55
4.1.7 Om andre reaksjoner som følge av overtredelsen blir ilagt foretaket eller noen som har handlet på vegne av det	56
4.1.8 Hvilke øvrige momenter er aktuelle for arbeidsmiljøkriminalitet?	58
4.1.9 Nye momenter i straffeloven av 2005	60
4.2 Foreligger det en generell presumsjon for foretaksstraff når arbeidsmiljøloven er overtrådt?	60
5 KORT OM REAKSJONER OG STRAFFUTMÅLINGEN.....	63
5.1 Reaksjoner.....	63
5.2 Straffutmålingen	64
6 LITTERATURLISTE	67

1 Innledning

1.1 Arbeidsmiljøkriminalitet

1.1.1 Problemstillinger og begrepsavklaring

Tema for avhandlingen er foretaksstraff for overtredelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (lov av 17. juni 2005 nr. 62)¹ hjemler i § 19-3 straffansvar for foretak. Bestemmelsen henviser til Almindelig borgerlig Straffelov (lov av 22.mai 1902 nr. 10)² §§ 48a og 48b.

Lovgiver anser foretaksstraff som særlig egnet ved arbeidsmiljøovertredelser, da mangel på nødvendige sikringstiltak og lignende kan medføre store skadevirkninger. Den økte samfunnsmessige reguleringen av arbeidsforhold har ført til at det har oppstått mange nye og flere lovbruddstyper. En slik utvikling har ført til et økt behov for ileggelse av foretaksstraff. Foretaksstraff for arbeidsmiljøovertredelser skal derfor bidra til å «effektivisere etterlevelsen av den samfunnsmessige reguleringen».³

Arbeidsmiljøkriminalitet har fått større prioritet fra politi og påtalemyndighet de senere år. Bakgrunnen for dette er Riksadvokatens rundskriv nr. 1/1996 av 11. juni 1996 «Arbeidsmiljøkriminalitet». Riksadvokaten fremhever at forfølgelsen av regelverket på området ikke har vært tilfredsstillende og legger vekt på en mer effektiv og konsekvent håndheving. Ved sin begrunnelse legger Riksadvokaten særlig vekt på at slik kriminalitet kan medføre fare for arbeidstakers liv og helse. Etter at arbeidsmiljøkriminalitetsrundskrivet kom i 1996,

¹ Heretter kalt arbeidsmiljøloven

² Heretter kalt straffeloven

³ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 7

har Riksadvokaten i flere prioritetsrundskriv understreket at denne sakstypen bør prioriteres.⁴

Foretaksstraffens generelle utforming gjør at det gis liten veiledning om hvordan de ulike rettsområdene skal behandles. Hovedproblemstillingen for denne avhandlingen er hvordan den generelle hjemmelen for foretaksstraff anvendes på arbeidsmiljøovertridelser. I denne forbindelse oppstår det en rekke underproblemstillinger, og disse vil trekkes inn der det anses relevant. Straffansvaret etter straffeloven § 48a er fakultativt, jf. at foretaket «kan» straffes. Dette innebærer at illeggelse av foretaksstraff ikke er obligatorisk, selv når vilkårene er oppfylt. Bestemmelsene gir anvisning på en hensiktsmessighetsvurdering ved spørsmålet om straff skal legges og ved en eventuell straffutmåling. Om, og i hvilken grad arbeidsmiljøkriminalitetens særegenheter får betydning for domstolenes skjønnsutøvelse, vil bli behandlet i denne avhandlingen.

Betegnelsen «arbeidsmiljøkriminalitet» brukes om mer alvorlige overtridelser av lover og forskrifter som skal beskytte arbeidsmiljøet. Begrepet favner i utgangspunktet videre enn kun foretaksansvaret. Straffansvar for arbeidsgiver mv. jf. arbeidsmiljøloven § 19-1 og straffansvar for arbeidstakere jf. arbeidsmiljøloven § 19-2 omfattes også. Straffansvar for overtridelse av enkelte andre regelverk, som produktkontrollloven⁵ og allmenngjøringsloven⁶, faller også inn under begrepet. Når begrepet benyttes i denne avhandlingen, siktes det imidlertid kun til foretaksansvaret etter arbeidsmiljøloven.

I et mer overordnet perspektiv omfattes temaet for avhandlingen av begrepet «miljøkriminalitet». Det skilles mellom kriminalitet som rammer det ytre miljø (natur og kulturminner) og det indre miljø (arbeidsmiljøet).⁷

⁴ Se blant annet Riksadvokatens rundskriv nr.1/2012 av 29. februar 2012, nr.1/2013 av 27. februar 2013

⁵ Lov om kontroll med produkter og forbrukertjenester av 11. juni 1976 nr. 79

⁶ Lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv. av 4. juni 1993 nr. 58

⁷ Riksadvokatens rundskriv nr.1/2013 av 27. februar 2013

Legaldefinisjonen av begrepet «foretak» fremgår av straffeloven § 48a annet ledd. Med foretak menes «selskap, samvirkeforetak, forening eller annen sammenslutning, enkeltpersonforetak, stiftelse, bo eller offentlig virksomhet». Begrunnelsen for den vide definisjonen er at straffansvaret ikke skal være avhengig av hvordan selskapet velger å organisere seg.⁸ Organisasjonsformen vil likevel kunne være av betydning ved spørsmålet om straff skal ilegges og ved straffutmålingen. Dette vil behandles under delkapittel 4.1.7. Grunnen til at offentlig virksomhet er nevnt ved siden av «selskap» eller «annen sammenslutning» er fordi virksomhet som stat, kommune og fylkeskommune skal omfattes. Likhets hensyn og preventive hensyn tilsier at det offentlige også omfattes av definisjonen.⁹ Det er denne definisjonen jeg legger til grunn for den videre behandlingen av foretaksstraffinstituttet.

1.1.2 Lovhistorikk

Den første hjemmelen for foretaksstraff ved brudd på arbeidsmiljøloven var lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (lov av 4. februar 1977 nr. 4) § 87. De øvrige straffebestemmelsene ble også omarbeidet i 1997-loven, og medførte et strengere straffansvar.

Arbeidsmiljøloven av 1977 § 87 ble opphevet ved endringslov 20. juli 1991 nr. 66, da straffansvar for foretak fikk en generell hjemmel i straffeloven kapittel 3a. Før disse bestemmelsene trådte i kraft, var det rundt 60 særlover som hadde bestemmer om foretaksstraff. En av grunnene til at foretaksstraff fikk en generell hjemmel i straffeloven, var utfordringen med å håndtere de ulike bestemmelsene om foretaksstraff i særlovgivningen; bestemmelsene stilte ulike vilkår for å ilegge foretaksstraff og var generelt beheftet med mangler.¹⁰ Dessuten var det et viktig formål – trolig det viktigste – å befeste foretaksstraffens stilling ytterligere.¹¹

⁸ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 25

⁹ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 29

¹⁰ NOU 1989:11 s. 7

¹¹ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 7

Arbeidsmiljøloven av 1977 § 87 ble gjeninnført ved lov av 27. november 1992 nr. 115. Bestemmelsen var en henvisningsbestemmelse, da den kun viste til straffeloven § 48a og § 48b, men ble ansett nødvendig av pedagogiske hensyn. Bestemmelsene om straff i 1977-loven er i det vesentlige videreført i någjeldende arbeidsmiljølov.

1.1.3 Anvendt metode og rettskildebildet

På bakgrunn av avhandlingens tema, har jeg valgt en generell tilnærming. Jeg vil ta utgangspunkt i den generelle hjemmelen for foretaksstraff i straffeloven § 48a og knytte vurderingene opp mot de problemstillinger som utpeker seg på arbeidsrettens område. For å oppnå et helhetlig bilde av foretaksstraffinstituttet, vil jeg også kort behandle enkelte emner som ikke kun er relevant for arbeidsmiljøovertridelser.

Utgangspunktet for drøftelsene vil være lovbestemmelsenes ordlyd, jf. arbeidsmiljøloven § 19-3 jf. straffeloven § 48a og § 48b. Ordlyden gir ofte liten veiledning ved fastsettelsen av bestemmelsenes nærmere innhold. Andre rettskilder, som lovens forarbeider og rettspraksis, vil derfor bli benyttet. Forarbeidene til någjeldende arbeidsmiljølov omtaler bestemmelsene om straff kun kort. Forarbeidene til 1977-loven vil derfor være relevante.

Det er begrenset med høyesterettspraksis om foretaksstraff for arbeidsmiljøovertridelser etter at den generelle hjemmelen trådte i kraft i 1991. En sentral høyesterettsavgjørelse er Rt. 2012 s. 770 («Norcem-saken»). Avgjørelsen vil derfor få en grundig behandling. Høyesterettspraksis etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 87 er fremdeles av interesse for tolkingen av vilkårene i straffeloven § 48a og ved hensiktsmessighetsvurderingen etter straffeloven § 48b. Grunnen til dette er at den tidligere hjemmelen inneholdt de samme vilkårene som straffeloven § 48a og straffansvaret var også der fakultativt. Siden materialet her er gammelt, vil avgjørelsene ha liten verdi ved straffutmålingen. Det foreligger enkelte realitetsendringer og disse vil bli fremhevet der det er relevant.

Der høyesterettspraksis mangler, vil underrettspraksis bli trukket inn. Juridisk teori og enkelte juridiske artikler vil trekkes inn der det passer.

Høyesterettspraksis fra andre rettsområder vil bli behandlet i den grad det bidrar til å besvare generelle problemstillinger rundt foretaksstraffinstituttet. Slike avgjørelser vil ha overføringsverdi til foretaksstraff for arbeidsmiljøkriminalitet. Dette er en naturlig konsekvens av at hjemmelen for foretaksstraff er generell.

Bestemmelsene om foretaksstraff i lov om straff (straffeloven) av 20. mai 2005 nr. 28¹² §§ 27 og 28 har enda ikke trådt i kraft. Bestemmelsene vil bli omtalt i denne avhandlingen der det anses relevant.

1.1.4 Avgrensninger

På bakgrunn av avhandlingens tema er det naturlig å foreta en avgrensning mot straffansvar for arbeidsgiver mv. etter arbeidsmiljøloven § 19-1 og straffansvar for arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven § 19-2. Ansvarssubjektene vil likevel bli behandlet kort i delkapittel 3.3.1.1.

Videre avgrenses avhandlingen mot straffeprosessuelle spørsmål, herunder forholdet til Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 6. Dette siden de straffeprosessuelle spørsmål ikke har selvstendig betydning for den materielle adgangen til å ilegge foretaksstraff.

Jeg velger også å avgrense mot Norges internasjonale forpliktelser og fremmed rett. Problemstillinger rundt endringer og oppløsning av foretak før straffen blir fullbyrdet, vil på grunn av avhandlingens begrensede omfang heller ikke behandles nærmere.

¹² Heretter kalt straffeloven av 2005

De strafferettslige reaksjonene og straffutmålingen vil ikke få en grundig behandling i denne avhandlingen. Noen korte bemerkninger er likevel på sin plass, og dette vil bli gitt i kapittel 5.

2 Begrunnelsen for foretaksstraff

Hovedbegrunnelsen for bruk av foretaksstraff er at et slikt supplement til det personlige straffansvaret vil gi straffebestemmelsene økt preventiv virkning.¹³ Ved at foretaket kan ilegges straff, vil dette kunne bidra til at foretaket unnlater å handle i strid med straffebud for å oppnå økonomiske og konkurransemessige fordeler. Straffetrusselen vil bidra til at bedriftsledelsen skjerper sin aktsomhet.¹⁴

De preventive hensyn kommer også til uttrykk i straffeloven § 48b første ledd bokstav a, hvor det fremgår at nevnte hensyn skal inngå i hensiktsmessighetsvurderingen ved spørsmålet om foretaket skal ilegges straff, og ved straffutmålingen.

For personlige straffansvarlige skal det tas hensyn til den skyldiges formuesforhold ved idømmelse av bot, jf. straffeloven § 27. Ved at et foretak kan straffes, er det mulig å fastsette en høyere bot under hensyntagen til overtredelsens grovhet.¹⁵

I mange tilfeller er det vanskelig å finne ut av hvem som er ansvarlig for den aktuelle overtredelsen. Etter forarbeidene kan såkalte anonyme feil føre til foretaksstraff.¹⁶ Dette innebærer at foretaket kan straffes til tross for at den eller de personer som har utført den uaktsomme eller forsettlig handlingen ikke kan identifiseres.

¹³ Innst.O.nr.55 (1990-1991) s. 1

¹⁴ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 6

¹⁵ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 6

¹⁶ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 6

Bruk av foretaksstraff kan også medføre at handlinger som ellers ville blitt ustraffet fordi de ikke er grove nok til å medføre straffeansvar for noen enkeltperson, likevel blir straffsanksjonert. Forarbeidene betegner dette som kumulative feil.¹⁷ Dersom det ikke hadde vært adgang til å ilegge foretaksstraff for kumulative feil, kunne en bedrift unngått straffansvar ved bevisst å sørge for uklare ansvars- og ledelsesforhold slik at ansvaret ble pulverisert ut i foretaket.¹⁸

De preventive hensyn er fremtredende i arbeidsmiljøsaker. Den sentrale begrunnelsen for bekjempelsen av arbeidsmiljøkriminalitet, er for å sikre at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig, jf. arbeidsmiljøloven § 4-1 jf. § 1-1. Brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser kan føre til betydelige arbeidsulykker hvor personskader og i verste fall tap av menneskeliv kan bli følgen. Ved å gjøre foretak strafferettslig ansvarlig, vil dette bidra til at bedriften og enkeltpersoner innskjerper sine rutiner for å unngå lovbrudd. Overholdelse av arbeidsmiljølovens påbudsbestemmelser om kontroll og sikkerhet er et eksempel på bestemmelser hvor det kan være fristende for foretaket å ta noen «snarveier», da dette er både tid- og kostnadskrevende.

I tillegg til prevensjon, har straffen andre funksjoner på arbeidsmiljøområdet. For eksempel illustrerer bruk av straff hvor viktig det offentlige ser på vern av menneskers liv og helse og arbeidstakernes rett til et trygt og sikkert arbeidsmiljø.¹⁹

¹⁷ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 7

¹⁸ Henning Jakhelln, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth «Arbeidsrett.no» 2011 s.1334, heretter kalt Jakhelln, Aune mfl.

¹⁹ Rune Bård Hansen «Arbeidsmiljøkriminalitet – utviklingstrekk i rettspraksis og straffutmåling sett på bakgrunn av avgjørelsen i Rt 2001 s 110» s.1

Hvem som har ansvaret for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, er ofte ikke klart definert. Dette innebærer at det etter omstendighetene ikke vil være aktuelt med et personlig straffansvar. For å forhindre at forholdet blir ustraffet, vil derfor løsningen bli foretaksstraff.

3 Betingelsene for bruk av foretaksstraff

3.1 Innledende bemerkninger

Arbeidsmiljøloven § 19-3 jf. straffeloven § 48a og § 48b regulerer adgangen til å straffe foretak for arbeidsmiljøovertridelser. Straffeloven § 48a angir vilkårene for å ilegge foretaket straff. Straffeloven § 48b angir hvilke momenter det særlig legges vekt på ved spørsmålet om foretaksstraff skal ilegges og ved straffutmålingen.

Arbeidsmiljøloven § 19-3 er kun en henvisning til straffelovens generelle bestemmelser om straffansvar for foretak og har derfor ingen selvstendig rettslig virkning. Bestemmelsen er bevart av opplysningshensyn.²⁰ Etter mitt syn er begrunnelsen for å beholde en slik henvisningsbestemmelse god. Bestemmelsen bidrar til å bevisstgjøre bedriftsledelsen og andre i foretaket hvilke konsekvenser regelbrudd kan medføre, slik at de preventive hensyn effektiviseres. Kapittel 19 i arbeidsmiljøloven gir dermed et mer oversiktlig bilde av de straffettslige konsekvenser av regelbrudd.

Ansvar etter straffeloven § 48a er generelt, noe som innebærer at enhver straffsanksjonert bestemmelse kan føre til foretaksansvar. Ved arbeidsmiljøkriminalitet vil overtridelser kunne være hjemlet i straffeloven eller særlovgivningen. Flere bestemmelser i straffeloven kan være aktuelle i arbeidsmiljø saker. Straffeloven inneholder for eksempel bestemmelser om straff for forbrytelser mot liv, legeme og helbred jf. kapittel 22. Disse bestemmelsene gjelder generelt og innebærer at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og straffeloven vil kunne overlappe hverandre. Det samme gjelder annen spesiallovgivning.

²⁰ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 293

For å ramme alle sidene av det straffbare forhold vil det etter omstendighetene være nødvendig å anvende bestemmelsene i konkurrans. Straffebestemmelsene i arbeidsmiljøloven er imidlertid nokså utførlig regulert, og dette var tilsiktet da 1977-loven trådte i kraft. Begrunnelsen for å utvide strafferammene i 1977-loven var blant annet at påtale skulle kunne reises etter arbeidsmiljøloven: Å bli tiltalt etter straffeloven vil ofte ha en mer alvorlig karakter, og det vil i mange tilfeller være bevismessig enklere å reise tiltale etter arbeidsmiljøloven. Strafforfølgningen vil dessuten være påtaleteknisk enklere, da tiltalebeslutningen ved forseelser kan utferdiges av politiet.²¹ Dette innebærer at arbeidsmiljølovens straffebestemmelser vil være tilstrekkelige for de fleste overtredelser, også de grovere.

Det fremgår av straffeloven § 48a første ledd første setning at to grunnvilkår må være oppfylt for å ilegge foretaksstraff. Det første vilkåret er at det aktuelle straffebudet må være «overtrådt». Det andre vilkåret er at gjerningspersonen må ha handlet «på vegne av» foretaket.

3.2 Et straffebud må være «overtrådt»

Straffansvar for foretak er betinget av at et straffebud er «overtrådt». Et foretak kan ikke selv handle eller utvise skyld. Etter straffeloven § 48a må et straffebud være overtrådt av «noen». Dette innebærer at enkeltperson(er) som handler på vegne av foretaket må overtre straffebudet. Dette blir i juridisk teori omtalt som representasjonsansvaret.²²

For fysiske personer må fire vilkår være oppfylt for å kunne straffes. Det første vilkåret er at gjerningspersonen må oppfylle den objektive gjerningsbeskrivelsen i et straffebud. Det andre vilkåret er at det ikke må foreligge straffrihetsgrunner som for eksempel nødrett eller nødverge. Det tredje vilkåret er at gjerningspersonen må ha utvist subjektiv skyld som forsett eller uaktsomhet. Det fjerde vilkåret er at gjerningspersonen må ha vært tilregnelig i gjerningsøyeblikket.

²¹ Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 89

²² Knut Høivik «Foretaksstraff» 2012, s. 174, heretter kalt Høivik

Spørsmålet er hvilke av disse vilkårene som må være oppfylt for at et straffebud kan sies å være «overtrådt» etter straffeloven § 48a.

Vilkåret om at gjerningspersonen må oppfylle den objektive gjerningsbeskrivelsen og vilkåret om subjektiv skyld reiser en rekke interessante problemstillinger ved spørsmål om ileggelse av foretaksstraff generelt og for arbeidsmiljøovertrædelser spesielt. Disse vilkårene vil derfor få en grundigere behandling i denne avhandlingen, jf. delkapittel 3.3 og 3.5. Jeg vil i det følgende kort behandle vilkåret om straffrihetsgrunner og vilkåret om tilregnelighet.

Det kan reises spørsmål om vilkåret om at et straffebud må være «overtrådt» vil være oppfylt dersom det foreligger straffrihetsgrunner som nødrett eller nødverge hos gjerningspersonen. Forarbeidene uttaler at dersom det foreligger straffrihetsgrunner vil dette medføre at også foretaket fritas for straffansvar.²³

Høivik reiser imidlertid en aktuell problemstilling i tilknytning til nødrett etter straffeloven § 47.²⁴ Dersom en ansatt oppfylder vilkårene for nødrett, blir spørsmålet om foretaket likevel kan bli straffansvarlig dersom en annen ansatt har vært årsaken til at nødrettssituasjonen oppstod. Det vil være nærliggende å konkludere med at foretaket ikke kan påberope seg nødrett i slike tilfeller, da begge de ansatte må kunne identifiseres med foretaket. Høivik påpeker at denne konklusjonen kan stride mot forarbeidenes forutsetninger om at foretaket fritas for straffansvar dersom det foreligger straffrihetsgrunner. Det at kumulative feil omfattes av foretaksansvaret vil imidlertid berette denne konklusjonen, da kumulative feil innebærer at flere fysiske personers handlinger må sees i sammenheng slik at handlingene samlet sett fører til ansvar for foretaket.²⁵

Spørsmålet blir også om vilkåret «overtrådt» i straffeloven § 48a er betinget av at gjerningspersonen var tilregnelig i gjerningsøyeblikket. Kravet om at gjerningspersonen må

²³ NOU 1989:11 s.15

²⁴ Høivik s.179-180

²⁵ Høivik s. 180

være tilregnelig fremgår av straffeloven §§ 44 og 46. Departementet sluttet seg til Straffelovkommisjonens flertall som mener at det skal gjøres unntak fra tilregnelighetskravet ved foretaksstraff. Begrunnelsen er at det vil være en naturlig konsekvens av at anonyme og kumulative feil omfattes av straffansvaret. Flertallet fremhever at dersom det viser seg at gjerningspersonen klart er utilregnelig, og foretaket heller ikke er å bebreide, vil det ikke være rimelig å straffe foretaket.²⁶ Det kan dessuten anføres at dersom gjerningspersonen klart er utilregnelig i gjerningsøyeblikket, vil det kunne oppstå tvil om vedkommende kan sies å ha handlet «på vegne av» foretaket.²⁷

3.3 Den objektive gjerningsbeskrivelsen

3.3.1 Arbeidsmiljølovens straffebud

For at det skal bli tale om foretaksstraff, må overtredelsen dekke gjerningsbeskrivelsen i en eller flere av arbeidsmiljølovens bestemmelser og/eller forskriftsbestemmelser gitt i medhold av loven.

3.3.1.1 Arbeidsmiljølovens pliktsubjekter

I flere av arbeidsmiljølovens bestemmelser er «arbeidsgiver» pliktsubjektet. Det er med andre ord arbeidsgiver som må oppfylle subjektkravet i straffebudet for at bestemmelsen skal anses «overtrådt» etter straffeloven § 48a. Men også andre har plikter etter loven.

Arbeidsgiver er det primære pliktsubjektet, jf. arbeidsmiljøloven § 2-1: «Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven blir overholdt». Forarbeidene understreker at det «er et grunnleggende og uomtvistet prinsipp i norsk arbeidsliv at arbeidsgiver har hovedansvaret for at lovens krav etterleves».²⁸

²⁶ NOU 1989:11 s.16

²⁷ Jakhelln, Aune mfl. s. 1335

²⁸ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 89

En legaldefinisjon av begrepet arbeidsgiver fremgår av arbeidsmiljøloven § 1-8 annet ledd: «... enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Utgangspunktet er at det må foreligge et arbeidsforhold mellom partene.²⁹ Normalt er det vedkommende rettssubjekt, for eksempel aksjeselskap eller kommune, som er arbeidsgiver. Arbeidsgiverfunksjonen vil da utøves av ledelsen for arbeidsgiverparten, eventuelt sammen med styret hvor det er relevant, etter bestemmelsen i annet ledd annet punktum.³⁰

Arbeidsmiljøloven bygger på et funksjonelt arbeidsgiverbegrep. Ved vurderingen av hvem som faller inn under arbeidsgiverdefinisjonen, skal det blant annet legges vekt på «... hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og som har utøvd arbeidsgiverfunksjonene».³¹

Likestilt med arbeidsgiver er den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 annet ledd annet punktum. Dette innebærer at de plikter arbeidsgiver er pålagt etter loven også gjelder for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. Hvem som faller inn under denne bestemmelsen må avgjøres konkret med utgangspunkt i den enkeltes myndighet og ansvar. Dersom en virksomhet er delt opp i flere geografisk atskilte enheter, vil ofte den daglige leder på stedet ha ansvaret som arbeidsgiver, med mindre en høyere driftsleder fører løpende kontroll med arbeidsstedet.³²

Hjemler for det strafferettslige ansvar dersom arbeidsgivers plikter etter loven ikke overholdes, er arbeidsmiljøloven § 19-1 og arbeidsmiljøloven § 19-3 jf. straffeloven §§ 48a og 48b. Straffansvarlige etter arbeidsmiljøloven § 19-1 er arbeidsgiver, den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten og innehaver av virksomhet.

²⁹ Jakhelln, Aune mfl. s. 61

³⁰ Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen «Arbeidsmiljøloven kommentarutgave» 2. utgave 2013 s. 80-81, heretter kalt Fougner, Holo mfl.

³¹ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 76

³² Fougner, Holo mfl. s. 1130

Etter forarbeidene er «innehaver av virksomhet» personer som ikke har rollen som arbeidsgiver eller den som opptrer i arbeidsgivers sted, men driver virksomhet som faller inn under arbeidsmiljølovens bestemmelser.³³ Arbeidsmiljøloven nevner uttrykkelig enkelte grupper, som for eksempel produsenter, leverandører og importører, jf. arbeidsmiljøloven §§ 5-4 og 5-5. Andre potensielle straffansvarlige som «innehaver av virksomhet» kan være byggherre, montører, konsulenter, utleiery og enmannsbedrifter.³⁴ Det er ikke et vilkår at nærings-tittelen uttrykkelig fremkommer i en av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det avgjørende er om vedkommende utøver funksjoner som faller inn under lovens bestemmelser.³⁵

Etter arbeidsmiljøloven er også arbeidstaker pliktsubjekt. Arbeidstaker har en medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven § 2-3. Bestemmelsens første og annet ledd gjelder for alle arbeidstakere som faller inn under legaldefinisjonen i arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd: «... enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Uttrykket «tjeneste» innebærer at det må foreligge et tjenesteforhold. Dette må følgelig avgrenses mot selvstendige oppdragsforhold. Arbeidstaker plikter blant annet å medvirke til gjennomføring av et tilfredsstillende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten. Arbeidstaker har dessuten en alminnelig aktsomhetsplikt. I tillegg angir bestemmelsen arbeidstakers varslingsplikt dersom visse forhold inntreffer, for eksempel dersom det foreligger mangler som kan medføre fare for liv og helse og som arbeidstakeren selv ikke kan rette.

Tredje ledd omhandler arbeidstakere som leder eller kontrollerer andre arbeidstakere, såkalte arbeidsledere. Arbeidsledere skal påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt for de oppgaver som faller inn under eget ansvarsområde. Departementet understreker at

³³ Ot.prp.nr. 3 (1975-1976) s. 121

³⁴ Jakhelln, Aune mfl. s. 1316

³⁵ Jakhelln, Aune mfl. s. 1316

arbeidslederens ansvar ikke skal svekke arbeidsgivers ansvar etter loven.³⁶ Dette begrunnes med faren for ansvarsapulverisering og at arbeidsledere i urimelig grad vil bli strafferettslig ansvarlig. Dette er årsaken til at bestemmelsen om arbeidsledere ikke regulerer deres plikter konkret, men i stedet angir deres ansvar mer generelt. Ansvaret vil måtte avgjøres i forhold til deres myndighet innen foretaket.

Det strafferettslige ansvar for arbeidstakere er hjemlet i arbeidsmiljøloven § 19-2. Dersom arbeidstaker handler i strid med sine plikter etter arbeidsmiljøloven § 2-3, vil bestemmelsen anses «overtrådt» og følgelig vil foretaket kunne bli holdt straffansvarlig.

I arbeidsmiljøloven er medvirkning hjemlet i § 19-1 første ledd og § 19-2 første ledd. Medvirkningsansvaret er ikke begrenset til de pliktsubjekter som er nevnt i lovteksten og innebærer en utvidelse av kretsen av ansvarlige.

3.3.1.2 Hvilke bestemmelser i arbeidsmiljøloven er særlig relevante i saker om foretaksstraff?

Riksadvokaten fremhever at det særlig er «brudd på sikkerhetsbestemmelser og verneregler i loven og forskrifter gitt i medhold av loven», som vil være sentrale for den strafferettslige håndhevelse.³⁷

Rettspraksis viser at det særlig er brudd på kravene til helse, miljø og sikkerhet som utløser straffansvar for foretak. Et illustrerende eksempel er Rt. 2012 s.770 («Norcem-saken»). Saken gjaldt en arbeidsulykke, hvor en ansatt falt ni meter ned fra en usikret plattform og ble 100 % ufør som følge av skadene. Saken gjaldt flere brudd arbeidsmiljølovens bestemmelser; arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd om generelle krav til arbeidsmiljøet, arbeidsmiljøloven § 4-4 første ledd om krav til det fysiske arbeidsmiljøet jf. forskrift om bruk av arbeidsutstyr § 7 første ledd og arbeidsmiljøloven § 3-1 annet ledd c) om krav til systema-

³⁶ Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 36

³⁷ Rundskriv nr. 1/1996 av 11. juni 1996

tisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. internkontrollforskriften § 5 nr. 6. Høyesterett kom etter en samlet vurdering til at foretaksstraff skulle ilegges.

Et grunnleggende krav til arbeidsgiveren er kravet om et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd. De påfølgende bestemmelsene i kapittel 4, med tilhørende forskrifter, presiserer og utdyper det generelle forsvarlighetskravet. Bakgrunnen for arbeidsmiljøkravene er først og fremst de risikoforhold som er til stede i virksomhetene. Bestemmelsene stiller blant annet krav om at virksomheten skal innrettes og arbeidet skal organiseres slik at arbeidstakerne er sikret mot arbeidsulykker og helseskader.³⁸ Forsvarlighetskriteriet har både en objektiv og en subjektiv side. Den objektive side gjelder innholdet av de krav som stilles uavhengig av den person som er ansvarlig. Den subjektive side (aktsomhetskravet) blir trukket opp gjennom domstolspraksis, typisk i forbindelse med arbeidsulykker. Aktsomhetsnormen innbyr til skjønnsmessige vurderinger. Utgangspunktet for vurderingen er hva man kan kreve av arbeidsgiver i forhold til å styre sin virksomhet slik at han har risikoforholdene under kontroll.³⁹ Formålsangivelsen i arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav a medfører at det må stilles relativt høye krav for at arbeidsmiljøet i en virksomhet skal kunne karakteriseres som fullt forsvarlig, jf. formuleringen «full trygghet».

Arbeidsmiljøloven kapittel 3 om virksomhetens internkontroll, er også sentralt i relasjon til foretaksstraff. Arbeidsmiljøloven § 3-1 er et viktig virkemiddel for å overholde kravene til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Formålet med bestemmelsen er å sikre at arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt og innebærer at virksomheten må planlegge, organisere og vedlikeholde sine aktiviteter på alle nivåer. Arbeidsmiljøloven § 3-1 annet ledd bokstav c er sentralt for HMS-arbeidet. Etter denne bestemmelsen skal virksomheten «kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten...» Omfanget av HMS-arbeidet vil imidlertid være avhengig av virksomhetens aktiviteter, risikoforhold og størrelse.⁴⁰

³⁸ Fougner, Holo mfl. s. 164

³⁹ Fougner, Holo mfl. s. 167

⁴⁰ Ot.prp.nr.90 (2004-2005) s. 91

Bestemmelsene om internkontroll er basert på en medvirkning fra de ansatte gjennom arbeidsmiljøutvalg og verneombud. Arbeidsgiver kan imidlertid ikke unngå ansvar ved å delegere HMS-arbeidet på lavere nivå i virksomheten.⁴¹

Det er gitt flere forskrifter som utdyper og konkretiserer hva som ligger i lovens formål om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Eksempel på sentrale forskrifter er forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontrollforskriften) av 6. desember 1996 nr. 1127. Seks nye HMS-forskrifter trådte i kraft i januar i år og erstatter 47 tidligere forskrifter. Forskriftene inneholder blant annet krav om risikovurdering, tilrettelegging og sikker utførelse av arbeidet.

Arbeidsmiljøloven kapittel 14 og 15 om oppsigelsesvern er unntatt fra arbeidsgivers straffansvar, jf. arbeidsmiljøloven § 19-1 fjerde ledd. Forarbeidene til arbeidsmiljøloven understreker at reglene om avskjed, suspensjon, fortrinnsrett og midlertidig ansettelse også inngår i begrepet oppsigelsesvern og dermed faller inn under unntaket.⁴² Unntaket innebærer at overtredelser av slike bestemmelser ikke fører til straffansvar. Forarbeidene til straffeloven understreker at hensikten med unntaket er at reglene om oppsigelsesvern hovedsakelig skal sanksjoneres sivilrettslig.⁴³ En lignende begrensning må gjelde for foretaksansvaret.

3.3.1.3 Arbeidsmiljølovens skjønnsmessige og standardpregede bestemmelser

Mange av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om arbeidsmiljøet er generelle og standardpregede. Illustrerende er arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd. Hva som ligger i kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, kan endres over tid i tråd med utviklingen i samfunnet. Dette vil kunne gjøre det vanskelig å avgjøre om bestemmelsen er «overtrådt».

Illustrerende er avgjørelsen inntatt i Rt. 1984 s. 337. Spørsmålet i saken var om et kontraktørselskap innenfor offshorevirksomhet skulle ilegges foretaksstraff da en arbeidstaker ikke

⁴¹ Henning Jakhelln «arbeidsretten» 2006 s. 635

⁴² Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 294

⁴³ NOU 1989:11 s. 38

hadde fått noen organisert og systematisk grunnleggende opplæring i sikkerhetsspørsmål ved arbeid på boreplattformen Alexander L. Kielland som havarerte, jf. arbeidsmiljøloven av 1977 § 87 jf. § 14 annet ledd bokstav h. Det fulgte av denne bestemmelsen at arbeidsgiveren skal «sørge for at arbeidstakerne gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at de får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig». Det var ikke gitt noen forskrift om sikkerhetsopplæring av arbeidstakere i offshorevirksomheten og saken ble derfor avgjort på grunnlag av arbeidsmiljøloven § 14 annet ledd alene. Førstvoterende uttalte følgende i sin vurdering: «Det sier seg selv at anvendelsen av en så skjønnsmessig og standardpreget regel på et så spesielt og komplisert arbeidsområde som det her er tale om, stiller domstolene overfor betydelige problemer».⁴⁴ Til tross for at arbeidstakeren ikke hadde fått noe grunnleggende kurs, hadde han betydelig erfaring og lang offshorepraksis. Bestemmelsen var derfor ikke «overtrådt». Førstvoterende uttalte at «anvendelsen av regelen må i vesentlig grad bero på praksis og rådende oppfatning innenfor vedkommende område».

Avgjørelsen illustrerer at spørsmålet om en bestemmelse er «overtrådt» vil bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Hvilke tiltak som er nødvendige, vil være avhengig av virksomhetens art, risikoforhold, aktiviteter og praksis på området. Øvrige bestemmelser og forskrifter vil kunne gi god veiledning når retten skal avgjøre om en generell og standardpreget bestemmelse er «overtrådt».

Rt. 1993 s. 17 belyser hvilke andre forhold som vil være relevante ved spørsmålet om et straffebud er «overtrådt».

Saken gjaldt to vaktmestere ansatt i kommunen som skulle skifte lysrør i en gymnastikksal. Vaktmestrene hadde ikke låst stillaset under arbeidet og dette medførte at stillaset veltet. En av vaktmestrene ble varig ufør som følge av skadene. Spørsmålet for Høyesterett var om kommunen som arbeidsgiver hadde overtrådt arbeidsmiljøloven av 1977 § 14 annet

⁴⁴ Rt. 1984 s.337 s. 341

ledd h og som følge av dette skulle ilegges foretaksstraff etter § 87. Høyesterett uttalte følgende om kravene til arbeidsgiveren:

«De må for det første avpasses etter arten av det arbeid eller den arbeidsoperasjon det er tale om; om den er enkel, eller om den er spesialisert og kompleks, og om faremomentene er oversiktlige eller uoversiktlige. Og for det annet må kravene avpasses etter den utdanning, yrkeserfaring og innsikt vedkommende arbeidstakere selv allerede innehar ... Alderen kan også ha betydning».⁴⁵

Høyesterett konkluderte med at arbeidsgiveren ikke hadde forsømt sine plikter og bestemmelsen var dermed ikke «overtrådt».

Det kan reises spørsmål om ikke den preventive virkning av straffen svekkes dersom bestemmelsene er utformet altfor generelt. Bedriftsledelsen vil stå ovenfor utfordringer når de skal fastsette det nærmere innholdet, herunder hvilke krav som stilles i de ulike verne- og sikkerhetsbestemmelsene. Å forhindre at lovbrudd inntreffer vil dermed være vanskelig når det er snakk om skjønnsmessige og generelle bestemmelser. Dette taler for et strengt straffansvar slik at foretaket motiveres til å gå aktivt inn for å overholde sine plikter.

3.4 Gjerningspersonen må ha handlet «på vegne av» foretaket

3.4.1 Tilknytningskravet

Et grunnvilkår for å ilegge foretaksstraff, er at gjerningspersonen har handlet «på vegne av» foretaket, jf. straffeloven § 48a første ledd. Dette omtales som tilknytningskravet siden vilkåret setter som betingelse at det foreligger en tilknytning mellom foretaket og vedkommende som har overtrådt straffebudet.⁴⁶ Dersom det er tale om straffansvar for kumulative feil, må alle gjerningspersonene ha handlet «på vegne av» foretaket. De preventive

⁴⁵ Rt. 1993 s. 17 s.18

⁴⁶ Ståle Eskeland «Strafferett» 2006 s. 353, heretter kalt Eskeland

hensyn som ligger til grunn for foretaksstraffinstituttet taler for denne avgrensningen, da organisatoriske tiltak for å hindre lovbrudd ville vært vanskelig overfor personer som ikke er tilknyttet bedriften.⁴⁷

Forarbeidene trekker paralleller til arbeidsgiveransvaret etter skadeserstatningsloven § 2-1 under vurderingen av vilkårets innhold.⁴⁸ Foretaksansvaret kan derfor sies å være et straffereettslig arbeidsgiver- og organansvar.⁴⁹

Det kan skilles mellom den personelle tilknytningen og den funksjonelle tilknytningen.⁵⁰ Den personelle tilknytningen innebærer at gjerningspersonen må ha positiv hjemmel for å handle på vegne av foretaket; i lov, avtale eller sedvane.⁵¹ Den funksjonelle tilknytningen innebærer at *handlingen* må ha tilknytning til foretaket.

3.4.2 Den personelle tilknytningen

Kravet til personell tilknytning innebærer at det må trekkes en grense mot personer som ikke handler på vegne av foretaket. I forarbeidene understrekes det at utenforstående ikke vil handle «på vegne av» foretaket, selv om deres handlinger medfører en økonomisk fordel for foretaket.

I forarbeidene til straffeloven foretar Straffelovkommisjonen en sammenligning med arbeidsgiveransvaret etter skadeserstatningsloven § 2-1. Arbeidsgivers erstatningsansvar gjelder skade forårsaket av ansatte. Kommisjonen understreker at foretaksansvar har et

⁴⁷ Høivik s. 230

⁴⁸ Lov av 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning, heretter kalt skadeerstatningsloven

⁴⁹ Magnus Matningsdal og Anders Bratholm «Straffeloven Kommentartutgave» 2003 s. 397, heretter kalt Matningsdal, Bratholm

⁵⁰ Høivik s.231-232

⁵¹ Matningsdal, Bratholm s. 396

videre område og kommer også til anvendelse for lovbrudd begått av foretakets organer, for eksempel styret eller generalforsamlingen.⁵² Både arbeidstakere og foretakets organer vil dermed oppfylle kravet til den personelle tilknytningen. Forarbeidene uttaler at det i grensetilfeller vil være lettere å konstatere at vedkommende gjerningsperson har handlet «på vegne av» foretaket dersom vedkommende har en relativ høy stilling.⁵³

I motsetning til straffelovens straffebud som retter seg mot enhver, er flere av straffebudene i arbeidsmiljøloven subjektavgrensede. Det er disse pliktsubjektene som må oppfylle den aktuelle bestemmelsens gjerningsbeskrivelse for at en bestemmelse skal anses «overtrådt». Dersom gjerningspersonen oppfyller straffebudets subjektkrav, vil kravet til personell tilknytning etter straffeloven § 48a trolig ha liten selvstendig betydning. Jeg viser til behandlingen av pliktsubjektene under delkapittel 3.3.1.1.

3.4.2.1 Er foretaksstraff betinget av at ansatte er underlagt instruksjons- og kontrollmyndighet?

Det erstatningsrettslige arbeidsgiveransvaret setter ikke som et vilkår at arbeidsgiveren har instruksjonsrett i forhold til arbeidstakeren.⁵⁴ I saker om foretaksstraff for lovbrudd begått av redaktører og journalister har det vært anført at det motsatte gjelder ved foretaksstraff. Spørsmålet blir om foretaksstraff er betinget av at de ansatte er underlagt instruksjons- og kontrollmyndighet.

Høyesterettspraksis har ikke alltid vært klar på dette punktet.⁵⁵ I Rt. 2001 s. 1379 ble det imidlertid fastslått at manglende instruksjonsmyndighet ikke fritar for foretaksstraff. Saken gjaldt spørsmål om foretaksstraff overfor Stavanger Aftenblad der flere journalister hadde gått til innkjøp av narkotika i forbindelse med artikler om narkotikaproblemer. Stavanger

⁵² NOU 1989:11 s. 17

⁵³ NOU 1989:11 s. 17

⁵⁴ Matningsdal, Bratholm s. 397

⁵⁵ Rt. 1998 s. 652 og Rt. 2001 s. 873

Aftenblad anførte at foretaksstraff var utelukket siden det var redaktøren som hadde det redaksjonelle ansvaret for innholdet i avisen, og at han ikke kunne instrueres av styret. Retten kom til at også redaktører handler «på vegne av» foretaket. Begrunnelsen var at det forelå sterk tilknytning mellom redaktøren og foretaket, da redaksjonen er en del av foretaket.

Konklusjonen er at manglende instruksjons- og kontrollmyndighet overfor de ansatte ikke fritar for foretaksstraff. Begrunnelsen er at sterk tilknytning mellom rettsforholdets innhold (virke som redaktør) og foretakets aktiviteter (avisproduksjon), oppveier svak tilknytning til foretakets instruksjons- og kontrollmulighet.⁵⁶ Løsningen vil kunne ha overføringsverdi til andre forhold enn kun forholdet mellom redaktører og avisforetak. De preventive hensyn bak foretaksstraffinstituttet blir ivaretatt: Foretaket unngår ikke straffansvar ved å gi arbeidstakerne selvstendige posisjoner.

3.4.2.2 Oppdragsgivers straffansvar for lovbrudd begått av oppdragstakere

Spørsmålet her er om en selvstendig oppdragstaker som overtrer et straffebud oppfyller kravet om personell tilknytning slik at oppdragsgiver kan ilegges straff. Problemstillingen er sentral ved foretaksstraff for arbeidsmiljøovertridelser. I normaltilfellene vil ikke oppdragstakers ansatte handle «på vegne av» oppdragsgiver, men dette er heller ikke utelukket.

Spørsmålet kom opp i en kjennelse inntatt i Rt. 1982 s. 645.⁵⁷ Saken gjaldt spørsmål om foretaksstraff for en byggherre etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 87. En ansatt i et entreprenørfirma hadde overtrådt forskrifter om løfteinnretninger, da han tok i bruk en ikke sertifisert kran og lot en annen ansatt kjøre denne uten kranførerbevis. Om byggherrens straffansvar for entreprenørens ansattes lovbrudd uttalte førstvoterende: «På bakgrunn av formålet med den her aktuelle straffebestemmelse, må det være en naturlig forutsetning for ansvar for selskapet at det har hatt en reell myndighet til instruksjon og kontroll. Videre må

⁵⁶ Høivik s. 248

⁵⁷ Kjennelsen er enstemmig

det legges vekt på om selskapet kan ha hatt noen økonomisk interesse i overtredelsen».⁵⁸ På bakgrunn av de konkrete forholdene i saken kom Høyesterett til at det ikke var grunnlag for straffansvar overfor byggherren.

På bakgrunn av denne avgjørelsen kan oppdragsgiver bli straffansvarlig for selvstendige oppdragstakere, dersom oppdragsgiver har «reell myndighet til instruksjon og kontroll».

Følgelig vil spørsmålet bli hvilke forhold som er avgjørende for om oppdragsgiveren har «reell myndighet til instruksjon og kontroll». Førstvoterende i Rt. 1982 s. 645 fremhever at det vil være av betydning om byggherren har en økonomisk interesse i overtredelsen. Det vil også kunne være sentralt på hvilket sted arbeidet ble utført. Førstvoterende legger vekt på at de bygningsmessige arbeider fant sted på entreprenørens eiendom. Byggherrens kontrollmulighet var dermed svakere. Førstvoterende understreker også at det ikke vil være avgjørende at byggherren er eier av den gjenstanden som utgjør det lovstridige forhold. Om byggherren har brukt sin kontrollmulighet vil også kunne være sentralt.⁵⁹

Forarbeidene til straffeloven understreker at dersom det er snakk om større oppdragstakere, vil det ikke alltid være naturlig at oppdragstakeren oppfyller tilknytningsvilkåret slik at oppdragsgiveren blir holdt strafferettslig ansvarlig. Dersom arbeidet like gjerne kunne vært utført av oppdragsgivers egne ansatte, vil det være mer nærliggende å si at oppdragstakeren handler «på vegne av» oppdragsgiveren. Avgjørende vil være om oppdragsgiveren har hatt «noen reell mulighet for å innvirke på hvordan oppdraget ble utført».⁶⁰

De preventive hensyn bak foretaksstraffinstituttet er fremtredende som begrunnelse for uttalelsene i Rt. 1982 s. 645. Dersom selvstendige oppdragstakere ikke hadde vært omfattet av «på vegne av»-vilkåret, kunne oppdragsgiver pulverisert sitt strafferettslige ansvar ved å

⁵⁸ Rt. 1982 s. 645 s. 646

⁵⁹ Rt. 1982 645 s. 646

⁶⁰ NOU 1989: s. 17

sette bort store deler av arbeidet til selvstendige oppdragstakere.⁶¹ På den annen side vil oppdragstaker kunne bli straffansvarlig for lovbrudd begått av sine ansatte.

Departementet understreker at både oppdragsgiver og oppdragstaker kan ilegges straff for samme lovovertrедelse.⁶² En dom avsagt i Borgarting lagmannsrett er illustrerende.⁶³ Saken gjaldt foretaksstraff for en byggherre, Lodalen Utvikling AS. En ansatt hos entreprenørfirmaet Reinertsen AS ble utpekt som koordinator, jf. tidligere byggherreforskrift § 13. Den ansatte hadde forsømt sine plikter etter byggherreforskriften og stillasforskriften. Retten konkluderte med at byggherren kunne ilegges foretaksstraff.

I sin begrunnelse viste retten til Rt. 1982 s. 645 om at byggherren hadde instruksjons- og kontrollmulighet overfor den ansatte. Det var ikke avgjørende at den ansatte ikke var ansatt hos byggherren. Dessuten kunne den ansattes arbeidsoppgaver like gjerne ha vært utført av byggherrens egne ansatte.

I den samme saken ble det også utferdiget forelegg overfor entreprenørfirmaet Reinertsen AS samt FN-bygg AS som Reinertsen AS benyttet som underentreprenør for deler av arbeidet. Reinertsen AS vedtok forelegget og FN-bygg AS var på dette tidspunktet konkurs. Det at flere foretak ble straffansvarlig, innebærer at påtalemyndigheten fant at tilknytningskravet var oppfylt hos alle foretakene. I forhold til Reinertsen AS vil kravet til den personelle tilknytningen være oppfylt på grunn av ansettelsesforholdet. I forhold til Lodalen Utvikling vil tilknytningsvilkåret være oppfylt gjennom instruksjons- og kontrollmyndighet.

⁶¹ Slik også fremhevet Høyvik s. 251

⁶² Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 20

⁶³ LB-2012-128361. Dommen er per dags dato (22/4-13) til behandling hos Høyesteretts ankeutvalg.

3.4.2.3 Operatørers straffansvar

Det kan trekkes paralleller mellom byggherreforetaks straffansvar for lovbrudd begått av entreprenørforetak og operatørers⁶⁴ straffansvar for lovbrudd begått av andre foretak i oljevirksomhet. I utgangspunktet vil operatørens tilknytning til entreprenører, underleverandører og lignende ofte være for svak til å begrunne foretaksansvar, ettersom deres ansatte ikke handler på vegne av operatøren.⁶⁵

Operatøren har en rekke plikter i regelverket. Dersom operatørens folk selv begår lovbrudd, vil dette kunne medføre straffansvar for operatøren. Men ofte vil overholdelse av pliktene være delegert til andre. Dette hindrer ikke at operatøren kan bli straffansvarlig.

Hvor straffebudene ikke utpeker operatøren som pliktsubjekt, vil operatøren i tillegg ha en særskilt oppfølgningsplikt, en såkalt «påse»-plikt. Denne plikten kommer blant annet til uttrykk i forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften) av 12. februar 2010 nr. 158 § 7.⁶⁶ Etter denne bestemmelsen skal operatøren «påse at alle som utfører arbeid for seg, enten personlig, ved ansatte, ved entreprenører eller underentreprenører, etterlever krav som er gitt i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen».

Etter forarbeidene til petroleumsløven innebærer «påse»-ansvaret at operatøren før og under kontraktsinngåelse og ved utøvelse av virksomheten skal føre kontroll med at kontraktspartene er kvalifiserte og kompetente. Operatøren skal videre følge disse opp ved utøvelsen av virksomheten, og føre kontroll med at innretninger og utstyr som tas i bruk og arbeid som utføres, holder en forsvarlig standard.⁶⁷ Plikten til å «påse» at regelverket etter-

⁶⁴ En operatør er den som på rettighetshavers vegne forestår den daglige ledelse av petroleumsvirksomheten, jf. Lov om petroleumsvirksomhet (petroleumsløven) av 29. november 1996 nr. 72 § 1-6 første ledd bokstav k.

⁶⁵ Tilsvarende problemstilling kan oppstå for andre aktører, men typeeksemplet er operatørens straffansvar.

⁶⁶ Forskriften er gitt med hjemmel i blant annet arbeidsmiljøloven og petroleumsløven.

⁶⁷ Ot.prp.nr.43 (1995-1996) s.62

leves er en generell og overordnet oppfølgingsplikt ved utøvelsen av petroleumsvirksomheten. En unnlatelse av å overholde denne plikten, vil kunne medføre straffansvar.

Et illustrerende eksempel er et vedtatt forelegg av 14. februar 2008 mot StatoilHydro ASA som var operatør på Oseberg B plattformen i Nordsjøen. Prosafe Drilling Services AS var innleid som borekontraktør.

Bakgrunnen for saken var en arbeidsulykke. Under et kranløft av to borerør oppdaget kranfører at en boredekksarbeider befant seg innenfor løfteområdet. Kranføreren stanset da kranens bevegelse og ett av borerørene løsnet og traff boredekksarbeideren i hodet. Vedkommende pådro seg alvorlige hodeskader. Operatøren ble straffansvarlig for overtredelse av rammeforskriften.⁶⁸ Operatøren hadde unnlatt å «påse» at den innleide borekontraktøren etterlevde kravene gitt i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Forut for ulykken forelå det manglende opplæring og system for opplæring innenfor løfteområdet hos borekontraktøren, uten at dette ble fulgt opp og reagert på av operatøren. I tillegg var borekontraktøren sitt avtalte vedlikehold av rørhåndteringskranen mangelfullt, uten at operatøren fulgte dette opp og reagerte med kompenserende tiltak.

Saken illustrerer hvordan en unnlatelse av å overholde «påse»-plikten fører til straffansvar.

Regelen må etter dette være at andre foretak i offshorevirksomhet kan ha tilstrekkelig personell tilknytning til operatøren, dersom det aktuelle straffebudet utpeker operatøren som pliktsubjekt og/eller dersom operatøren har brutt sin «påse»-plikt. Denne typen bestemmelser innebærer at et foretak (operatøren) i mange tilfeller kan bli holdt straffansvarlig for lovbrudd begått av entreprenørers folk og andre som ikke handler «på vegne av» foretaket.

⁶⁸ Rammeforskriften § 5. Någjeldende bestemmelse er rammeforskriften § 7.

3.4.2.4 Konsernforhold og utvidet arbeidsgiveransvar

Etter forarbeidene til straffeloven er morselskap i utgangspunktet ikke strafferettslig ansvarlig for overtredelser begått i datterselskapet.⁶⁹ Morselskap og datterselskap må med andre ord holdes atskilt ved spørsmål om foretaksstraff. Dersom overtredelsen kan sies å være begått «på vegne av» også morselskapet, vil straffansvar overfor dette selskapet likevel kunne bli aktuelt. Et eksempel vil være dersom personer i morselskapet ved instruks medvirker til overtredelsen i datterselskapet.⁷⁰

Etter arbeidsmiljøloven § 1-8 annet ledd er utgangspunktet at arbeidstakeren er ansatt i det rettssubjekt arbeidsavtalen er inngått med.⁷¹ I enkelte tilfeller vil flere rettssubjekter ha et såkalt delt arbeidsgiveransvar. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven uttales følgende: «I den grad det etter rettspraksis er oppstilt et delt arbeidsgiveransvar, så har det etter en konkret vurdering vært et særskilt grunnlag for det. Slike særlige grunnlag har i hovedsak vært at det er avtalt flere arbeidsgivere, at flere selskaper reelt har opptrådt som arbeidsgiver og utøvd arbeidsgiverfunksjoner, eller at arbeidsforholdet har kontraktsmessige uklarheter».⁷² Delt arbeidsgiveransvar vil etter omstendighetene kunne gi grunnlag for at flere selskaper kan bli straffansvarlig for brudd på arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven. Dersom det er en ansatt som begår lovbruddet, kan også dette gi grunnlag for at flere selskaper blir straffansvarlig.

Ved samarbeidsprosjekter, for eksempel som i joint ventures, vil tilknytningskravet utfordres. Slike konstellasjoner reiser spørsmål om hvem som skal anses som arbeidsgiver. Dersom flere selskaper går sammen om å etablere et selskap, blir spørsmålet om det etablerte

⁶⁹ Ot.prp.nr. 27 (1990-1991) s. 20

⁷⁰ Johs Andenæs «Alminnelig Strafferett» 2010 s. 282, heretter kalt Andenæs

⁷¹ Fougner, Holo mfl. s. 80

⁷² Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 75

selskapet blir å anse som arbeidsgiver og følgelig kan ilegges foretaksstraff. Rt. 1985 s. 941 er illustrerende. Etter havariet av boreplattformen Alexander L. Kielland ble det reist sak om foretaksstraff for brudd på bestemmelser om manglende sikkerhetsopplæring for flere arbeidstakere i offshorevirksomhet, jf. arbeidsmiljøloven av 1977 § 87, jf. § 14 annet ledd bokstav h. Et av spørsmålene for Høyesterett var om «paraplyorganisasjonen» kunne straffes for brudd på pliktene som arbeidsgiver når arbeidstakerne var ansatt i medlemsbedriftene. Høyesterett kom til at «paraplyorganisasjonen» måtte anses som arbeidsgiver overfor arbeidstakerne. Høyesterett utelukket imidlertid ikke at også medlemsbedriftene etter omstendighetene vil kunne bli straffansvarlige som arbeidsgiver.

Forarbeidene til straffeloven uttaler at dersom samarbeidsprosjektet er av et sort omfang og varer over en lengre tidsperiode, vil det etablerte selskapet kunne bli straffansvarlig. Er samarbeidet av mer kortvarig karakter, må straffansvar ilegges den enkelte medlemsbedrift.⁷³

3.4.3 Den funksjonelle tilknytningen

Kravet til funksjonell tilknytning innebærer at *handlingen* må ha tilknytning til foretaket. Dersom det er tale om straffansvar for kumulative feil innebærer dette at alle gjerningspersonene må oppfylle kravet til den funksjonelle tilknytningen.

Ordlyden i straffeloven § 48a gir liten veiledning ved spørsmålet om når kravet til funksjonell tilknytning kan sies å være oppfylt. Lovgiver trekker paralleller til skadeserstatningsloven § 2-1. Bestemmelsen vil derfor være retningsgivende ved fastsettelsen av vilkårets nærmere innhold.

En gjerningsperson som opptrer som privatperson handler ikke «på vegne av» foretaket. Avgrensningen mot lovbrudd begått som privatperson vil være avhengig av om gjernings-

⁷³ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 25

personens handling har som formål, eller er egnet til, å tjene foretakets interesse eller mer private interesser.⁷⁴ Dersom handlingen er utført i foretakets interesse, vil handlingen ha tilknytning til foretaket.

Siden mange av arbeidsmiljølovens straffebud regulerer aktiviteter som typisk drives i foretak eller pliktsubjektenes funksjoner i foretaket, vil det sjelden oppstå tvil om den funksjonelle tilknytningen kan sies å være oppfylt. Tvil om tilknytningskravet er oppfylt kan likevel oppstå blant annet dersom handlingen skader foretakets interesser. Dette skal derfor drøftes i det følgende.

Etter skadeserstatningsloven § 2-1 første ledd annet punktum omfatter ikke arbeidsgiveransvaret «skade som skyldes at arbeidstakeren går utenfor det som er rimelig å regne med etter arten av virksomheten eller saksområdet og karakteren av arbeidet eller vervet». En lignende begrensning skal etter forarbeidene også gjelde for foretaksansvaret: Handlinger som er illojale mot foretaket vil ikke anses begått «på vegne av» foretaket.⁷⁵ Dersom retten finner at handlingen er illojal overfor foretaket, innebærer dette at straffansvar for foretaket er utelukket til tross for at gjerningspersonen har en sterk tilknytning til foretaket. Forarbeidene nevner instruksbrudd som eksempel. Begrunnelsen for at instruksbrudd kan medføre at foretaket ikke blir straffansvarlig, er at instruksene stort sett blir gitt nettopp for å forhindre at gjerningspersonen skal begå lovbrudd. Et instruksbrudd vil derfor stort sett være i strid med foretakets interesser.

3.4.3.1 Ansattes instruksbrudd

Spørsmålet er hva som skal til for at ansattes instruksbrudd fører til at «på vegne av»-vilkåret ikke er oppfylt.

⁷⁴ Høivik s. 274

⁷⁵ NOU 1989:11 s. 17

Instruksbrudd fritar kun for foretaksansvar dersom foretaket «ikke kunne ha forutsett» at det ville skje instruksbrudd.⁷⁶ Dette innebærer at et foretak ikke automatisk blir fri for straffansvar dersom gjerningspersonen har brutt en instruks.

Kjennelsen inntatt i Rt. 2007 s. 1684 er retningsgivende for spørsmålet om når foretaket kan straffes til tross for ansattes instruksbrudd.⁷⁷ Saken gjaldt spørsmål om et firma skulle ilegges foretaksstraff da en ansatt tømte ut et plastfat med ammoniakkholdig vann i Sandvikselven og forårsaket omfattende fiskedød. Den ansatte hadde på forhånd varslet sin leder om at han aktet å tømme ut væsken og fått en muntlig instruks om ikke å gjøre det. Spørsmålet for Høyesterett var om den ansatte hadde brutt instruksene på en måte foretaket ikke kunne forutse, slik at den ansatte ikke kunne sies å ha handlet «på vegne av» foretaket.

Høyesterett kom til at den ansatte hadde handlet «på vegne av» bedriften da han tømte ut ammoniakkblandingen. Begrunnelsen var blant annet at bedriften i noen grad kunne forutse utslippet fordi bedriftens reaksjon på varselet var lite spesifikk og manglet konkret oppfølging. Den ansatte hadde ikke fått noen konkret instruks om alternative fremgangsmåter for håndtering av ammoniakken.

Høyesterett la avgjørende vekt på om instruksbruddet var påregnelig for foretaket. Følgende uttales av førstvoterende:⁷⁸ «Som et utgangspunkt er det naturlig å gå ut fra at en arbeidsgiver i liten grad kan forutse at en arbeidstaker handler i strid med en konkret instruks ... Det særegne i denne saken er at utslippet i høy grad var påregnelig *før* instruks ble gitt, ettersom A selv fortalte at han aktet å tømme ut innholdet». Videre uttaler førstvoterende:⁷⁹ «Påregneligheten forsterkes ved at Teknotherm ikke hadde etablert betryggende rammebetingelser i form av egne generelle, skriftlige instruks for håndtering av en slik ammoniakkblanding».

⁷⁶ NOU 1989:11 s.17

⁷⁷ Kjennelsen er enstemmig

⁷⁸ Rt. 2007 s. 1684 avsnitt 31-32

⁷⁹ Rt. 2007 s. 1684 avsnitt 35

Den førstnevnte uttalelsen viser at det ved påregnelighetsvurderingen vil være sentralt hvilken kunnskap om overtredelsen som var tilgjengelig før instruksbruddet fant sted. Når det foreligger slik kunnskap, vil «på vegne av»-vilkåret ofte være oppfylt.

Den sistnevnte uttalelsen viser at momentet i straffeloven § 48b bokstav c om «foretaket ved retningslinjer, instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak kunne ha forebygget overtredelsen», også er et sentralt moment i vurderingen om «på vegne av»-vilkåret er oppfylt. Høyesterett la vekt på om lovbruddet kunne vært forhindret gjennom tiltak fra ledelsens side.

Avgjørelsen illustrerer at det er svært vanskelig for foretaket å bli fri for straffansvar ved ansattes instruksbrudd. Det kan anføres at en slik løsning vil være rimelig. Dersom et foretak enkelt fritas for sine ansattes instruksbrudd, kan foretaket fraskrive seg ansvar ved å gi instrukser det vil være vanskelig å overholde.

Avgjørelsen vil ha overføringsverdi til arbeidsmiljøovertredelser. For at foretaket skal frifinnes på grunn av instruksbrudd, må arbeidsgiver sørge for at bedriften gir grundige instrukser om utførelsen av risikofylt arbeid og sørge for at disse følges opp overfor arbeidstakerne, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav a. Det er kun dersom disse betingelsene er oppfylt, at foretaket kan unngå straffansvar ved ansattes instruksbrudd.⁸⁰ Når det skal utføres arbeid som innebærer særlig fare for liv eller helse, skal instruksene dessuten være skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 tredje ledd.

Da vurderingen i Rt. 2007 s. 1684 i stor grad er knyttet til påregneligheten av instruksbruddet, gir avgjørelsen liten veiledning når det gjelder spørsmålet om hva lovgiver mener med at et instruksbrudd må være illojalt overfor foretaket. Høivik hevder at instruksbruddet må være av en viss grovhet for å konstatere illojalitet og dette kan avhenge av lovbruddets grovhet.⁸¹ I forarbeidene understrekes det dessuten at det vil være sentralt om instruksene

⁸⁰ Rune Bård Hansen «Arbeidsmiljøkriminalitet» 201 s. 134, heretter kalt Hansen

⁸¹ Høivik s. 304

er utformet på en slik måte at de kan etterleves.⁸² Er det vanskelig for gjerningspersonen å etterleve instruksene, vil ikke et instruksbrudd fremstå som illojalt. I Rt. 2007 s.1684 understreker førstvoterende at det lettere vil kunne ilegges foretaksstraff ved brudd på generelle instruks enn på konkrete instruks. Førstvoterende begrunner dette med at «... en arbeidsgiver i liten grad kan forutse at en arbeidstaker handler i strid med en konkret instruks. Generelt sett vil det derfor lettere kunne ilegges ansvar ved brudd på generell instruks enn når det er tale om brudd på et konkret pålegg om å utføre en arbeidsoppgave på en bestemt måte».⁸³ Uttalelsen kan tolkes dit hen at brudd på en konkret instruks ofte vil være mer illojalt overfor foretaket enn brudd på generelle instruks, da instruksgeber ofte vil ha en større forventning om at en konkret instruks gitt til en bestemt person i større grad etterleves enn omfattende generelle retningslinjer rettet mot enhver i virksomheten.⁸⁴

3.5 Skyldkravet

3.5.1 Må gjerningspersonen ha utvist skyld?

Hovedregelen i norsk rett er at det kreves skyld for å kunne ilegge straff, jf. straffeloven § 40. Hovedformene for skyld er forsett og uaktsomhet. Etter straffeloven § 48a første ledd er foretaksansvar betinget av at «noen» har «overtrådt» et straffebud. Det er med andre ord enkeltpersoners lovbrudd som fører til at foretak kan straffes. Siden et foretak ikke kan foreta handlinger og ikke utvise skyld, vil et sentralt spørsmål være om foretaksansvar er betinget av at gjerningspersonen oppfyller kravet til subjektiv skyld i vedkommende straffebud. Ordlyden i straffeloven § 48a gir liten veiledning. Bestemmelsen sier kun at foretaket kan straffes «selv om ingen enkeltperson kan straffes for overtredelsen».

⁸² NOU 1989:11 s. 17

⁸³ Rt. 2007 s. 1684 avsnitt 31

⁸⁴ Høyvik s. 306

Arbeidsmiljøloven av 1977 § 87 inneholdt et vilkår om at det måtte foreligge en «overtredelse» av en bestemmelse eller et pålegg gitt i eller i medhold av loven. I dette forelå det ikke et krav om utvist skyld. Foretaksstraff kunne dermed idømmes på et rent objektivt grunnlag.⁸⁵ Departementet hadde sterk tro på at bestemmelsen ville gi en betydelig preventiv effekt. Spørsmålet her er om den generelle hjemmelen for foretaksansvar etter straffeloven § 48a har endret rettstilstanden på arbeidsrettens område, slik at det nå foreligger et krav om skyld hos den fysiske gjerningspersonen for at foretaksstraff kan ilegges.

Høyesterett avklarte rettstilstanden i Rt. 2002 s.1312.⁸⁶ Saken gjaldt bruk av foretaksstraff ved unnlatt «flagging» etter verdipapirlovgivningen av aksjeinnehav og rettigheter til aksjer i form av konvertible obligasjoner. Avgjørelsen har overføringsverdi til ansvar for foretak for brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser, da avgjørelsen knytter seg til den generelle hjemmelen for foretaksansvar i straffeloven § 48a. Vedrørende skyldspørsmålet uttalte førstvoterende følgende på side 1318:

«Det gjelder et skyldkrav også i relasjon til anvendelse av foretaksstraff etter straffeloven § 48a. En ren konstatering av at det foreligger en objektiv overtredelse av det aktuelle straffebudet, er ikke tilstrekkelig. Betydningen av bestemmelsen i første ledd annet punktum om at foretaket kan straffes selv om ingen enkeltperson kan straffes, er at det er etablert et kollektivt skyldkrav, slik at også anonyme og kumulative feil rammes. Dette fremgår av forarbeidene... For at foretaksstraff skal kunne anvendes, må det etter dette foreligge skyld – forsett eller uaktsomhet – hos en enkeltperson som handler på vegne av foretaket, eller anonyme og/ eller kumulative feil».

⁸⁵ Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 89-90

⁸⁶ Dommen er enstemmig.

Høyesterett har med denne avgjørelsen avklart rettstilstanden slik at det nå gjelder et krav om skyld hos gjerningspersonen for å kunne ilegge foretaksstraff. Rettstilstanden etter arbeidsmiljøloven av 1977 har dermed blitt endret.

Høyesterett begrunner sin konklusjon ved en henvisning til lovens forarbeider. Det rettslige grunnlaget for Høyesteretts konklusjon kan diskuteres, da uttalelsene i forarbeidene vedrørende skyldspørsmålet er uklare. Spørsmålet om skyld var dessuten tidligere omdiskutert i juridisk teori.⁸⁷

Straffelovkommisjonens flertall gir først uttrykk for at det foreligger et unntak fra kravet om subjektiv skyld. Følgende er uttalt:⁸⁸ «For at foretaket skal kunne straffes er det etter flertallets utkast ikke nødvendig at alle disse vilkårene er oppfylt hos en ansatt. De to første vilkårene for straff – de objektive – må være oppfylt. Men det tredje og fjerde vilkår – de subjektive – gjøres det unntak for etter flertallets utkast». Isolert sett gir denne uttalelsen uttrykk for at det foreligger et «unntak» fra skyldkravet.

Flertallet gir imidlertid senere uttrykk for at det gjelder et skyldkrav. På samme side i forarbeidene står følgende: «Det gjelder fortsatt et skyldkrav for den som har handlet, men likevel slik at anonym og kumulativ skyld rammes...» Sistnevnte uttalelse kan forstås slik at et «unntak» fra skyldkravet referer seg til at anonym og kumulativ skyld rammes av foretaksansvaret. Å benytte seg av begrepet «unntak» i denne sammenheng kan sies å være uheldig, da flertallet senere forutsetter at skyldkravet også må være oppfylt for både anonyme gjerningspersoner og ved kumulative feil.⁸⁹

⁸⁷ Andenæs konkluderte i sin fjerde utgave av «Alminnelig strafferett» med at det «i utgangspunktet» var tilstrekkelig at det forelå en «objektiv overtredelse». Han fremhevet imidlertid at forarbeidene var uklare på dette punktet. Johs. Andenæs «alminnelig strafferett», 4. utgave 2001 s. 256.

⁸⁸ NOU 1989:11 s. 15

⁸⁹ NOU 1989:11 s. 16, også fremhevet av Høyvik s. 184

Straffelovkommisjonens flertall la til grunn at hendelig uhell og force majeure ikke bør rammes av foretaksansvaret.⁹⁰ Departementet sluttet seg til dette. Både uttalelsene til Straffelovkommisjonens flertall og departementets merknader kan gi inntrykk av at hendelig uhell og force majeure er de eneste unntak fra et objektivt straffansvar. Følgende uttales av Departementet:⁹¹ «Det er ikke med dette meningen at et foretak skal kunne straffes for feil som skyldes hendelige uhell eller force-majeure tilfelle. Straffeansvaret er ikke i denne forstand rent objektivt».

Selv om det etter dette kan sies at forarbeidene er uklare, er gjeldende rett at gjerningspersonen må ha utvist skyld. Senere rettsavgjørelser har fulgt forståelsen til Høyesterett i Rt. 2002 s.1312. Foretaksstraffinstituttet er dermed i tråd med et sentralt grunnprinsipp i norsk strafferett om at det kreves skyld for å ilegge foretaksstraff.

3.5.2 Anonyme og kumulative feil

Etter straffeloven § 48a første ledd annet punktum kan foretaket straffes «selv om ingen enkeltperson kan straffes for overtredelsen». Dette innebærer at såkalte anonyme og kumulative feil omfattes av foretaksansvaret.⁹² Med anonyme feil menes at det ikke er nødvendig å påvise hvem som har overtrådt den aktuelle bestemmelse. Kumulative feil vil si at feil er begått av flere i foretaket som hver for seg ikke har handlet uaktsomt, men hvor den samlede atferd karakteriseres som uaktsomt.

Forarbeidene fremhever at de preventive virkninger av straff blir effektivisert når straffansvaret omfatter anonyme og kumulative feil.⁹³ Dette vil i større grad oppfordre foretaket til å etterleve reglene, siden straffansvaret blir mer omfattende. Ansvar for kumulative feil

⁹⁰ NOU 1989:11 s. 16

⁹¹ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 17

⁹² Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 17

⁹³ Innst.O.nr.55 (1990-1991) s. 2

bidrar til å unngå ansvarspulverisering: Bedrifter skal ikke unngå straffansvar ved å organisere virksomheten på en slik måte at det foreligger uklare ansvarsforhold.⁹⁴

3.5.2.1 Anonyme feil

Spørsmålet her blir om vilkårene i straffeloven § 48a også gjelder ved foretaksstraff for anonyme feil. Formuleringen «dette gjelder» i straffeloven § 48a første ledd annet punktum tilsier at vilkårene må være oppfylt også når det er tale om en ukjent gjerningsperson. Dette innebærer at den anonyme gjerningspersonen må ha «overtrådt» et straffebud og handlet «på vegne av» foretaket.

Forarbeidene forutsetter at den anonyme gjerningspersonen må oppfylle skyldkravet.

Følgende uttales:⁹⁵ «Det kan i slike tilfelle være vanskelig å bevise at vedkommende har utvist skyld, men stort sett vil det ikke være noe problem. Ved å se på de objektive forhold ved handlingen, kan man som oftest trekke slutninger om noen har handlet uaktsomt».

Å bevise at en ukjent gjerningsperson har utvist skyld, kan medføre utfordringer. I Rt. 1988 s. 1356 uttaler Høyesterett at aktsomhetsbedømmelsen nødvendigvis må få et «objektivt preg».⁹⁶ Høyesterett uttaler videre at det for ukjente gjerningspersoner ikke lar seg gjøre å bringe på det rene «hvilken viten vedkommende faktisk hadde». Dette leder oss over i spørsmålet om anonyme feil også kan føre til foretaksansvar dersom overtredelsen gjelder et straffebud som har forsett som skyldform. Forsett medfører bevismessige utfordringer, særlig der gjerningspersonen ikke kan identifiseres. Forarbeidene forutsetter at foretaket i visse tilfeller kan straffes når det foreligger anonymt forsett, for eksempel der det ut i fra de faktiske forhold er klart at vedkommende handlet forsettlig.⁹⁷

⁹⁴ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 17

⁹⁵ NOU 1989:11 s. 15-16

⁹⁶ Rt. 1988 s. 1356 s. 1360

⁹⁷ NOU 1989:11 s. 16

Arbeidsmiljøloven operer både med skyldformen forsett og skyldformen uaktsomhet, jf. §§ 19-1 og 19-2. Det er med andre ord ingen straffebud i arbeidsmiljøloven som kun krever en forsettlig opptreden. Dette innebærer at det sjelden blir tale om å frikjenne foretaket på grunn av de bevismessige vanskelighetene et krav om forsett medfører. Om gjerningspersonen handlet forsettlig vil imidlertid kunne ha betydning for spørsmålet om foretaket skal straffes og for straffutmålingen, jf. straffeloven § 48b bokstav b.

3.5.2.2 Kumulative feil

Kumulative feil er av Straffelovkommisjonen definert på følgende måte: «... hvor et straffebud er overtrådt ved at feil er begått av flere i foretaket som hver for seg ikke har handlet uaktsomt. Men den *samlede atferd* må kunne karakteriseres som uaktsomhet».⁹⁸ Ansvar for kumulative feil fungerer typisk som et supplement til representasjonsansvaret både i de tilfellene hvor ingen enkeltperson alene oppfyller skyldkravet i et straffebud og i de tilfeller der ingen enkeltperson alene oppfyller straffebudets gjerningsbeskrivelse.⁹⁹

Ved kumulative feil må alle gjerningspersonene oppfylle tilknytningskravet, jf. formuleringen «dette gjelder» i straffeloven § 48a første ledd annet punktum. Også anonyme personer kan inngå i denne handlingsflerheten.

Forarbeidene understreker at det kun kan bli tale om ansvar for kumulative feil dersom det aktuelle straffebudet har uaktsomhet som skyldform.¹⁰⁰ Grunnen til dette er at forsett er avhengig av kunnskap hos den enkelte og følgelig vil det ikke være mulig å konstatere kumulativt forsett.

⁹⁸ NOU 1989:11 s. 8

⁹⁹ Høyvik s. 217 flg.

¹⁰⁰ NOU 1989:11 s. 16

Departementets formulering av kumulative feil kan tilsynelatende virke noe annerledes enn formuleringen til Straffelovkommisjonen:¹⁰¹ «... feil som ingen enkeltperson kan gjøres ansvarlig for, men som foretaket kunne ha unngått ved bedre kontroll- eller sikkerhetsrutiner m.v...» Spørsmålet blir hva som nærmere ligger i denne formuleringen.

I sin behandling av straffansvar for kumulative feil, hevder Høyvik at formuleringen til departementet er ment å gi uttrykk for at det gjelder en særegen organisasjonsskyldregel. Det vil si at en eller flere gjerningspersoner oppfyller de objektive vilkårene for straff, men der skyld mangler. Foretaket kan da likevel ilegges straff dersom personer i ledelsen (eller foretaket som system) ikke forhindrer at det skjer brudd på bestemmelsen.¹⁰²

Rt. 2008 s.668 gir støtte for et slikt synspunkt. Saken gjaldt spørsmålet om en kommune kunne ilegges foretaksstraff for overtredelse av tidligere utlendingslov § 47 annet ledd bokstav a for å ha gjort bruk av en utenlandsk arbeidstaker uten nødvendig arbeidstillatelse. Høyesterett kom til at arbeidstakerens overordnede, avdelingsleder B, oppfylte straffebudets gjerningsbeskrivelse og skyldkrav. Førstvoterende uttaler følgende i forbindelse med spørsmålet om B oppfylte skyldkravet grov uaktsomhet:¹⁰³

«Men hvis man skulle mene at B ikke har hatt den nødvendige faglige bakgrunn for å forstå hva som lå i brevene fra utlendingsmyndighetene, må skyldkravet etter min mening uansett anses oppfylt, og da på grunn av manglende koordinering eller veiledning fra sentralt hold i kommunen. Jeg viser her til det jeg tidligere har nevnt om at foretaksstraff kan anvendes også på grunnlag av anonyme eller kumulative feil».

Avgjørelsen illustrerer at dersom en gjerningsperson oppfyller de objektive vilkårene for straff men ikke skyldkravet, vil skyldkravet kunne oppfylles gjennom foretakets unnlattelse

¹⁰¹ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 18

¹⁰² Høyvik s. 222 flg.

¹⁰³ Rt. 2008 s. 668 avsnitt 19. Dommen er enstemmig.

av å forhindre at gjerningspersonen begår lovbruddet. Forutsetningen er at gjerningspersonen ikke oppfyller skyldkravet. En slik løsning forhindrer ansvarspulverisering gjennom uklare ansvarsforhold.

3.5.3 Foreligger det et tilleggsvilkår om at ledelsen må ha utvist skyld?

I juridisk teori har det vært en viss uenighet om man ved illeggelse av foretaksstraff etter straffeloven § 48a første ledd må innfortolke et tilleggsvilkår om at ledelsen må ha utvist skyld.

For det videre resonnementet må det foretas en sontring mellom de tilfeller hvor det er ledelsen selv som har foretatt de straffbare handlingene og de tilfellene hvor det er andre i foretaket som har foretatt de straffbare handlingene. Det er i sistnevnte tilfelle, når det er andre enn ledelsen som har forårsaket at et straffebud er overtrådt, og når de subjektive og objektive vilkårene for straff foreligger, at problemstillingen vil være sentral. Spørsmålet er om også ledelsen må ha utvist skyld.¹⁰⁴

Eskeland hevder at foretaksstraff er betinget av at «ledelsen kan bebreides for at en som handler på foretakets vegne, har begått en handling som dekkes av gjerningsinnholdet i et straffebud».¹⁰⁵ I relasjon til Eskelands rettsoppfatning uttaler Matningsdal og Bratholm: «Dette standpunktet er ikke riktig».¹⁰⁶

Etter gjeldende rett foreligger det ikke noe tilleggsvilkår om subjektiv skyld hos ledelsen for illeggelse av foretaksstraff. Uenigheten i teorien ble avklart av Høyesterett i Rt. 2007 s.1684. Spørsmålet var om en ansatt, som tømte ut et fat med ammoniakkholdig vann i

¹⁰⁴ Nils Kristian Axelsen «Skyldkrav til ledelsen i foretak som vilkår for foretaksstraff?» Lov og Rett 2009 s. 201

¹⁰⁵ Eskeland s. 360

¹⁰⁶ Matningsdal, Bratholm s. 400

Sandvikselven, hadde handlet «på vegne av» foretaket. Forsvareren anførte at det forelå et vilkår om uaktsomhet fra ledelsens side og påberopte seg Eskelands rettsoppfatning. Høyesterett var uenig i dette. I sin begrunnelse viste retten til ordlyden i straffeloven § 48a, til tidligere rettspraksis hvor et slikt vilkår ikke har vært innfortolket og at det fremgikk «klart» av forarbeidene at et slikt tilleggsvilkår ikke foreligger.¹⁰⁷

Rettssetningen om at foretaksstraff ikke forutsetter ledelsesskyld, er utfordret av Nils Kristian Axelsen i Lov og Rett 2009.¹⁰⁸

Axelsen hevder at det foreligger svakheter ved Høyesteretts begrunnelse i Rt. 2007 s. 1684. For det første peker han på at begrunnelsen om at straffeloven § 48a ikke inneholder et vilkår om ledelsesskyld ikke vil ha særlig stor vekt siden lovteksten ikke sier noe om skyldkravet generelt. Videre viser han til at det ikke fremgår «klart» av forarbeidene at det ikke er noe krav om at ledelsen har utvist skyld. Spørsmålet om ledelsesskyld blir ikke drøftet eksplisitt i forarbeidene.

Axelsens hovedinnvending er at Høyesterett i Rt. 2007 s. 1684, til tross for sin klare konklusjon om at det ikke eksisterer et vilkår om ledelsesskyld, likevel gjennomfører en drøftelse av om ledelsen har gjort det som var rimelig å kreve av den. Med andre ord foretar Høyesterett en vurdering av ledelsens aktsomhet.¹⁰⁹ Illustrerende er følgende uttalelse av førstvoterende:

«Som lagmannsretten påpeker, foranlediget As varsel likevel ingen konkrete tiltak, selv om ledelsen hadde hatt tid til å dra ut til stedet eller på annen måte forsikre seg om at blandingen ville bli forsvarlig behandlet. Det ble ikke gitt konkrete instruksjoner om alter-

¹⁰⁷ Rt. 2007 s. 1684 avsnitt 36 og 37. Kjennelsen er enstemmig

¹⁰⁸ Nils Kristian Axelsen «Skyldkrav til ledelsen i foretak som vilkår for foretaksstraff?» Lov og Rett 2009, heretter kalt Axelsen

¹⁰⁹ Axelsen s. 205

nativ fremgangsmåte eller tatt skritt til avfallshåndtering fra bedriftens side i løpet av de fire dagene som gikk fra A varslet om utslippet, til han tømte ut ett av fatene». ¹¹⁰

Dette reiser spørsmål om ikke Høyesterett rent faktisk foretar en vurdering av ledelsesskyld, til tross for at Høyesterett eksplisitt uttaler at et slikt vilkår ikke foreligger. Axelsen hevder at kjennelsen er uklar på dette punktet, altså om ledelsesskyld er et vilkår etter straffeloven § 48a eller om det kun er et moment i vurderingen av om tilknytningsvilkåret er oppfylt.

Etter min oppfatning er ikke kjennelsen uklar. Som nevnt i delkapittel 3.4.3.1 nødvendiggjør «på vegne av»-vilkåret en vurdering av om instruksbruddet var påregnelig for foretaket. Sentralt i denne vurderingen er om foretaket kunne forutse at det ville skje et instruksbrudd. Tilknytningsvilkåret nødvendiggjør med andre ord en vurdering av ledelsens kunnskap og handlinger.

Konklusjonen blir at ledelsens atferd vil kunne være et moment i vurderingen av om «på vegne av»- vilkåret er oppfylt.

De lege ferenda hevder Axelsen at foretaksstraffen vil ha større preventiv effekt dersom et vilkår ledelsesskyld foreligger og uttaler at «det vil ha størst avskrekkende effekt om det fremkommer klart av den strafferettslige reaksjonen at ledelsen er å bebreide, og det bør derfor være et vilkår for straff». ¹¹¹

Det kan anføres at et slikt tilleggsvilkår ikke vil være nødvendig, da man etter straffeloven § 48b skal legge vekt på foretakets forhold ved avgjørelsen av om foretaksstraff skal ilegges og ved en eventuell straffutmåling. Etter straffeloven § 48b bokstav c skal det legges

¹¹⁰ Rt. 2007 s. 1684 avsnitt 33

¹¹¹ Axelsen s. 211

vekt på om «foretaket ved retningslinjer, instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak kunne ha forebygget overtredelsen». Med «foretaket» menes ledelsen eller andre som har påvirkningsmuligheter.¹¹² Momentene angitt i straffeloven § 48b bidrar langt på vei til å ivareta de interesser som ville fulgt av et krav om uaktsomhet fra ledelsen.¹¹³ Matningsdal og Bratholm hevder dessuten at straffeloven § 48b bokstav c bidrar til å understreke at et tilleggsvilkår om ledelsesskyld ikke foreligger.¹¹⁴

Gjeldende rett må etter dette bli at det ikke foreligger et tilleggsvilkår om ledelsesskyld, men at det er et sentralt moment ved vurderingen om straff skal ilegges og ved straffutmålingen. Ledelsens atferd vil også kunne være et moment i vurderingen av om det ble handlet «på vegne av» foretaket.

3.5.4 Representerer Norcem-saken en nyskapning på det arbeidsrettslige området?

Spørsmålet her er om avgjørelsen inntatt i Rt. 2012 s.770 (Norcem-saken) representerer en nyskapning på det arbeidsrettslige området hva angår skyldkravet. Grunnen til at jeg skiller ut denne problemstillingen til behandling er dels fordi Jan Fougner hevder at avgjørelsen har ført til et objektivisert straffansvar og dels at dersom avgjørelsen representerer en nyskapning, vil dette kunne ha stor betydning for senere rettssaker av lignende art.¹¹⁵

Norcem-saken handlet om en arbeidsulykke hvor en ansatt falt ni meter ned fra en usikret plattform og ble 100 % ufør som følge av skadene. Tingretten kom til at vilkårene for foretaksstraff var til stede, men frifant bedriften etter en konkret helhetsvurdering. Påtalemynd-

¹¹² NOU 1989:11 s. 19

¹¹³ Axelsen s. 207

¹¹⁴ Matningsdal, Bratholm s. 400

¹¹⁵ Jan Fougner «Gir mer straff færre alvorlige ulykker?» Lov og Rett 2013 s. 138, heretter kalt Fougner

dighetens anke ble under tvil forkastet av lagmannsretten. Høyesterett kom til motsatt resultat og dømte foretaket til en bot på 500 000 kroner.

Fougner hevder at avgjørelsen representerer et «objektivisert» straffansvar.¹¹⁶ Hva Fougner mener med dette, er noe uklart. Dette kan tolkes på to måter: Enten at retten i realiteten ilegger foretaket straff på et objektivt grunnlag, eller at avgjørelsen må regnes som meget streng, siden de subjektive forholdene som taler mot straffansvar ikke blir tillagt vekt i hensiktsmessighetsvurderingen.

Til det førstnevnte alternativet bør merkes at spørsmålet for Høyesterett kun var om foretaksstraff skulle ilegges etter helhetsvurderingen i straffeloven § 48b. Tingretten hadde rettskraftig avgjort at vilkårene for foretaksstraff forelå, herunder at skyldkravet var oppfylt.¹¹⁷ Tingretten uttalte følgende om skyldspørsmålet: «... arbeidstakernes unnlatelse av å melde avvik i avvikssystemet samlet sett medfører at det foreligger slike kumulative feil at det i utgangspunktet kan konstateres straffbar uaktsomhet for foretaket». Tingretten kom likevel til at foretaksstraff ikke skulle ilegges etter en skjønnsmessig helhetsvurdering. Det er ikke helt treffende når Fougner uttaler at «... utgangspunktet for straff ikke lenger er at noen som har handlet på vegne av foretaket kan bebreides for overtredelsen».¹¹⁸ Skyldspørsmålet var som nevnt endelig avgjort ved tingrettens behandling av saken. Høyesterett må da legge til grunn at det hadde funnet sted en uaktsom overtredelse. På bakgrunn av dette vil det ikke være holdepunkter for å hevde at straffansvar ble ilagt på et objektivt grunnlag.

Det kan imidlertid hevdes at avgjørelsen må regnes som meget streng og slik sett innebærer en «objektivering». I domspremissene la Høyesterett til grunn at det var tale om instruksstridig bruk av plattformen av flere ansatte og at den manglende rapporteringen medførte at

¹¹⁶ Fougner s. 138

¹¹⁷ TNETE-2010-159108

¹¹⁸ Fougner s. 138

ledelsen verken hadde kunnskap om eller fikk mulighet til å forbedre forholdet.¹¹⁹ Dessuten fremhevet Høyesterett at det ikke forelå noen konkrete mangler ved bedriftens HMS-system eller forskriftene. Førstvoterende pekte på hvilke handlingsalternativer ledelsen hadde og som kunne ha forhindret den inntrufne ulykken, og uttalte:¹²⁰ «Selv om bedriftens HMS-system i utgangspunktet var tilfredsstillende, var det ikke godt nok når dette ikke ble avdekket». Høyesterett kom til at overtredelsen samlet sett hadde en grovhet som tilsa straffansvar og uttalte: «Det dreier seg i stor grad om systemsvikt... Spesielt på et område som gjelder menneskers liv og sikkerhet, er det grunn til å legge forholdsvis stor vekt på dette...»¹²¹

I de aller fleste tilfeller vil det være naturlig for Høyesterett å ta utgangspunkt i de momentene som følger av straffeloven § 48b bokstav a til g. I den skjønnsmessige helhetsvurderingen skal retten blant annet vurdere «overtredelsens grovhet» og om foretaket kunne ha forebygget overtredelsen ved «... retningslinjer, instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak... » jf. straffeloven § 48b bokstav b og c. Det at HMS-systemet ikke var beheftet med konkrete mangler, at flere ansatte handlet i strid med instruks og at ledelsen ikke hadde kunnskap om forholdet, er i utgangspunktet forhold som taler mot straffansvar. Til tross for dette kom Høyesterett til at foretaksstraff skulle ilegges. Hovedbegrunnelsen var systemsvikten som hadde funnet sted.

Høyesterett uttaler eksplisitt at det ikke er noen betingelse for foretaksstraff at ledelsen kan klandres. Som tidligere nevnt under delkapittel 3.5.3 er det ikke et *vilkår* for straffansvar at ledelsen kan bebreides. Det er derfor ikke i strid med lovgivers forutsetninger når Høyesterett uttrykkelig fremhever dette. Det kan imidlertid stilles spørsmål om hvorfor Høyesterett fremhever dette under hensiktsmessighetsvurderingen, da ledelsens forhold er et moment av betydning etter straffeloven § 48b bokstav c.

¹¹⁹ Rt. 2012 s. 770 avsnitt 35

¹²⁰ Rt. 2012 s. 770 avsnitt 41 til 43 og 46

¹²¹ Rt. 2012 s. 770 avsnitt 45

Høyesterett la til grunn at det ikke forelå noen konkrete mangler ved HMS-systemet. Et sentralt spørsmål vil være hva foretaket kunne gjort annerledes for å unngå straffansvar. Fougner er også inne på dette når han hevder at en svakhet ved avgjørelsen er at Høyesterett ikke beskriver hvordan foretaket skulle ha handlet for å ha unngått ulykken.¹²² Synspunktet støttes av uttalelser i forarbeidene:¹²³ «Den preventive effekten av straff vil være liten dersom foretaket ikke har særlig store påvirkningsmuligheter for å forhindre gjentakelser». Riksadvokaten understreker også at det skal legges vekt på om noen med lederansvar hadde realistisk mulighet til å forhindre lovovertrедelsen ved instrukser, direktiver eller lignende.¹²⁴

Som det vil ha fremgått ovenfor, foreligger det et godt grunnlag for å hevde at avgjørelsen må regnes som meget streng. Bakgrunnen for den strenge vurderingsnormen i Norcem-saken er trolig ønsket om å effektivisere den preventive virkningen av straff; ønsket om skjerpe foretakets årvåkenhet mot den interne oppfølgingen slik at arbeidsulykker ikke inntreffer.

Vurderingsnormen vil kunne medføre hyppigere bruk av foretaksstraff. Dette fordi de konkrete forholdene som taler mot ileggelse av foretaksstraff, ikke blir tillagt avgjørende betydning. Den skjønnsmessige helhetsvurderingen som skal foretas etter straffeloven § 48b, blir mer begrenset. Hvilken betydning Norcem-saken får ved spørsmålet om det foreligger en presumsjon for foretaksstraff dersom vilkårene er oppfylt, vil jeg behandle i delkapittel 4.2.

¹²² Fougner s. 138

¹²³ NOU 1989:11 s. 19

¹²⁴ Rundskriv nr. 1/1996 av 11.juni 1996 s.7

3.5.5 Endret skyldkrav i straffeloven av 2005

Straffeloven av 2005 hjemler straffansvar for foretak i §§ 27 og 28. Når det gjelder spørsmålet om foretaksstraff er betinget av skyld hos gjerningspersonen etter den nye loven, er ordlyden klar. Første ledd annet punktum lyder som følger: «Det gjelder selv om ingen enkeltperson har utvist skyld eller oppfylt vilkåret om tilregnelighet, jf. §20». Lovgiver begrunner endringen med et ønske om å utvide området for foretaksstraffen i de tilfeller hvor ingen fysisk person har oppfylt skyldkravet.¹²⁵ Departementet uttaler:¹²⁶

«Departementet foreslår i denne proposisjonen at forsett skal være den primære skyldformen for personlig straffansvar, og at det som utgangspunkt bør kreves grov uaktsomhet der et uaktsomhetsansvar er ønskelig. Skal slike skyldkrav gjelde også i samband med foretaksstraff, kan det komme til å begrense adgangen til å ilegge foretaksstraff sammenlignet med rettsstilstanden i dag. Det kan falle vanskeligere å karakterisere anonyme eller kumulative feil som utslag av grov uaktsomhet enn som utslag av vanlig uaktsomhet... Prosessøkonomisk er det kompliserende og fordyrende å måtte bevise subjektiv skyld for at foretaksstraff skal kunne idømmes».

Dette innebærer en realitetsendring i forhold til gjeldende rett. Det skal heller ikke gjelde et skyldkrav ved anonyme og kumulative feil.

Skyldkravet og graden av skyld vil imidlertid være et moment av betydning ved vurderingen om straff skal ilegges og ved straffutmålingen, jf. straffeloven § 28 bokstav b: «lovbruddets grovhet, og om noen som handler på vegne av foretaket, har utvist skyld».

At gjerningspersonens utviste skyld blir et moment i hensiktsmessighetsvurderingen, vil trolig medføre at den reelle forskjell fra gjeldende rett likevel ikke blir så stor.¹²⁷

Etter arbeidsmiljøloven vil skyldformene forsett og uaktsomhet fremdeles være likestilt ved den nye straffelovens ikrafttrede. Ingen av bestemmelsene vil kun stille krav om forsett

¹²⁵ Ot.prp.nr.90 (2003-2004) s. 431

¹²⁶ Ot.prp.nr.90 (2003-2004) s. 242

¹²⁷ Jakhelln, Aune mfl. s. 1335

eller uaktsomhet for illeggelse av straff. Departementets begrunnelse for å fjerne kravet om subjektiv skyld for illeggelse av foretaksstraff vil derfor ikke gjøre seg like sterkt gjeldende ved arbeidsmiljøovertrædelser. Av prosessøkonomiske grunner vil det imidlertid bli enklere å konstatere straffansvar for foretak når det ikke vil være nødvendig å føre bevis om at gjerningspersonen har utvist subjektiv skyld.

Det kan reises spørsmål om et objektivt ansvar vil kunne være i strid med det grunnleggende prinsipp om at ingen kan straffes uten skyld, jf. EMK artikkel 6 (2). Dette vil som tidligere nevnt falle utenfor rammen av denne avhandlingen, jf. delkapittel 1.1.4.

4 Answarets valgfrie karakter

4.1 Innledende bemerkninger

Selv om vilkårene for foretaksstraff etter straffeloven § 48a første ledd er oppfylt, innebærer ikke dette at straffansvaret er obligatorisk, jf. formuleringen «kan ... straffes» i straffeloven § 48a første ledd første setning. Straffansvaret er fakultativt. Dette fraviker fra det alminnelige utgangspunkt i norsk strafferett, der straff som hovedregel blir ilagt når straffbarhetsvilkårene er oppfylt. Lovgiver mente denne fakultative adgangen til å ilegge foretaksstraff var nødvendig på grunn av det «prinsipielt sett meget vidtrekkende foretaksansvaret» i straffeloven § 48a.¹²⁸

Bestemmelsen gir i første omgang påtalemyndigheten en skjønnsmessig adgang til å utferdige et forelegg eller reise tiltale. Påtalemyndigheten er likevel underlagt de alminnelige forvaltningsrettslige kravene om saklighet og forsvarlighet.¹²⁹

Blir saken bragt inn for retten, er det opp til domstolen å vurdere om foretaket skal frifinnes eller ilegges straff. Retten må foreta en hensiktsmessighetsvurdering hvor både hensyn som taler for og hensyn som taler mot foretaksstraff blir vurdert.

Straffeloven § 48b bokstav a til g angir retningslinjer for skjønnnet ved å liste opp hvilke momenter det kan legges vekt på.

Jeg vil i det følgende redegjøre for hvert enkelt moment i straffeloven § 48b bokstav a til g og vurdere om og i hvilken grad rettspraksis benytter seg av denne momentlisten ved spørsmålet om straff skal ilegges i arbeidsmiljøsaker. Jeg vil også vurdere om det foreligger øvrige momenter som ikke er opplistet i bestemmelsen, men som kan være sentrale ved arbeidsmiljøovertrædelser. Til slutt vil jeg drøfte om det foreligger en presumsjon for straff når vilkårene i straffeloven § 48a er oppfylt.

¹²⁸ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 22

¹²⁹ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 22

Momentene opplistet i straffeloven § 48b anvendes også ved straffutmålingen. Jeg vil konsentrere meg om den fakultative adgangen til å ilegge straff, men også behandle enkelte straffutmålingsspørsmål der jeg finner det hensiktsmessig.

4.1.1 Straffens preventive virkning

Ved avgjørelsen av om straff bør ilegges skal det særlig tas hensyn til «straffens preventive virkning», jf. straffeloven § 48b bokstav a. Dette er hovedhensynet bak foretaksstraffinstituttet. Selv om straffetrusler generelt har som formål å motvirke lovbrudd, vil hensynet ha særlig stor betydning for arbeidsmiljøkriminalitet, da slike lovbrudd kan resultere i skadevirkninger som ikke kan gjenopprettes. De øvrige momentene opplistet i straffeloven § 48b bokstav b til g må sees i sammenheng med straffens preventive virkning, da disse momentene ofte er begrunnet i dette hensynet.

I mange arbeidsmiljø saker blir straffens preventive virkning fremhevet som et særlig viktig argument for straffansvar. Illustrerende er Rt. 1982 s. 1022. Bakgrunnen for saken var en bedrift som hadde ansatt to skoleungdommer på 14 og 16 år. Da 14-åringen kom inn for å prate med 16-åringen som holdt på med avfetting, tente førstnevnte en lighter, det tok fyr og 14-åringen døde av brannskadene. Retten uttalte at: «Generalpreventive hensyn taler med styrke for en straffereaksjon her».¹³⁰

I Norcem-saken ble straffens preventive betydning trukket inn i vurderingen av om foretaksstraff skulle idømmes.¹³¹ De allmennpreventive virkninger talte for foretaksstraff. Siden bedriftens HMS-system ikke var beheftet med mangler og at de ansattes liv og helse ble tatt på alvor, la førstvoterende mindre vekt på de individualpreventive forhold. Førstvoterende uttalte likevel at: «... fordi problemet generelt er stort, særlig knyttet til fallulykker og arbeid i høyden, antar jeg det vil ha betydning å knytte straffansvar til at vars-

¹³⁰ Rt. 1982 s. 1022 s. 1025

¹³¹ Rt. 2012 s. 770 avsnitt 46

lingsplikten har sviktet i et tilfelle som det foreliggende».¹³² De individualpreventive virkninger talte derfor også for illeggelse av straff.

Flere avgjørelser om foretaksstraff innenfor andre rettsområder, fremhever betydningen av oppdagelsesrisiko.¹³³ Dette fremheves også i forarbeidene.¹³⁴ Dersom den straffbare handlingen er vanskelig å oppdage (liten oppdagelsesrisiko), taler prevensjonshensynet for at straff bør ilegges. I arbeidsmiljøkriminalitetsrundskrivet understreker Riksadvokaten at det ved tilsidesettelse av sikkerhetskrav må reageres strafferettslig selv om det ikke har inntruffet en ulykke eller noen skadevirkning enda er påvist.¹³⁵ Nestenulykker og uønskede hendelser, er eksempler på straffbare handlinger det kan være vanskelig å oppdage. Dette kan anvendes som argument for straffansvar.

4.1.2 Overtredelsens grovhet

Et annet moment det særlig skal tas hensyn til er «overtredelsens grovhet» jf. straffeloven § 48b bokstav b. Hva som nærmere ligger i dette fremgår av forarbeidene:

«Med formuleringen ‘grovheten av overtredelsen’ siktes det særlig til størrelsen av skaden eller skademuligheten. Hvorvidt det også skal legges vekt på hvor klanderverdig overtredelsen er, beror på omstendighetene».¹³⁶

Klanderverdigheten er knyttet til utvist skyld. Det vil derfor være av betydning om vedkommende gjerningsperson handlet forsettlig eller uaktsomt.

På bakgrunn av dette, må man i arbeidsmiljøsaker vurdere overtredelsens grovhet i forhold til både de objektive og de subjektive krav som utledes av de enkelte bestemmelsene.

¹³² Rt. 2012 s. 770 avsnitt 46

¹³³ Se for eksempel Rt. 2007 s. 1841 (avsnitt 36)

¹³⁴ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 32

¹³⁵ Rundskriv nr. 1/1996 av 11. juni 1996 s. 3

¹³⁶ NOU 1989:11 s. 19

Momentet må sees i sammenheng med momentet om straffens preventive virkning. Der-
som gjerningspersonen har opptrådt sterkt klanderverdig, mens foretaket har forsøkt å
overholde de krav som med rimelighet kan forventes for å forhindre lovbrudd, vil foretaks-
straff kunne virke lite preventivt.¹³⁷

I Rt. 1982 s. 1022 ble overtredelsens grovhet tillagt betydelig vekt.¹³⁸ Bakgrunnen for sa-
ken er beskrevet i delkapittel 4.1.1. Ved sin begrunnelse for straffansvar fremhevet først-
voterende at: «... det må være av vesentlig betydning om overtredelsen er graverende eller
gjelder en bestemmelse til vern om liv og helse».¹³⁹ I det foreliggende tilfellet var det blant
annet tale om overtredelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser om forebygging av brann-
og eksplosjonsfare.

I arbeidsmiljø saker vil det, ved vurderingen av om overtredelsen er grov, være sentralt om
det er tale om brudd på en sentral og viktig bestemmelse i arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljø-
loven § 19-1 tredje ledd skjerper aktsomhetskravet ved overtredelse som har eller kunne ha
medført alvorlig fare for liv eller helse. Bestemmelsen vil, i subjektiv henseende, være et
utgangspunkt ved vurderingen av om overtredelsen er grov.

Rt. 1981 s. 1112 gjaldt anke over en frifinnelsesdom om fylkeskommunens rettsstridige
lønnstrekk. Herredsretten kom til at arbeidsmiljøloven av 1977 § 55 nr. 2 om utbetalingstid
var overtrådt, men fant ikke tilstrekkelig grunnlag til å ilegge foretaksstraff. Anken ble for-
kastet av Høyesterett med den begrunnelse at overtredelsen var bagatellmessig og at: «Ut-
talelser i lovforarbeidene kan tyde på at det utvidede straffansvar ble innført fortrinnsvis
med sikte på andre forhold enn det som foreligger i denne saken».¹⁴⁰ Det var i denne av-
gjørelsen altså ikke tale om en grov overtredelse av en bestemmelse til vern om liv og hel-
se.

¹³⁷ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 22

¹³⁸ Førstvoterende skiller ikke så godt mellom hensiktsmessighetsvurderingen og straffutmålingen. Mitt inn-
trykk er at førstvoterende legger vekt på de samme momentene i begge vurderingene.

¹³⁹ Rt. 1982 s.1022 side 1025

¹⁴⁰ Rt. 1982 s. 1022 s. 1115

I Rt. 1982 s. 878 ble overtredelsens beskjedne karakter trukket frem som et argument for frifinnelse.¹⁴¹ Saken gjaldt spørsmål om foretaksstraff for et entreprenørfirma som hadde satt en hjelpearbeider til helkontinuerlig skiftarbeid til tross for at han ikke hadde fylt 18 år, jf. arbeidsmiljøloven av 1977 § 87, jf. § 37 første ledd. Annenvoterende, som flertallet sluttet seg til, uttalte at innskjerping av bedriftens kontroll- og instruksjonsfunksjoner talte for foretaksansvar. Det forelå imidlertid flere tungtveiende argumenter som talte mot straffansvar, og avgjørende var at kontrollsvikten var lite graverende og overtredelsen var bagatellmessig.

Overtredelsens grovhet ble trukket frem i Norcem-saken. Førstvoterende uttaler:

«Det faktum at opplysninger om en langvarig og omfattende instruksstridig og klart risikofylt praksis ikke ble bragt videre til bedriftens ledelse, er klart relevant ved vurderingen etter § 48b, særlig ved vurderingen av forholdets grovhet, jf. bokstav b».¹⁴²

Dette fikk imidlertid ikke avgjørende betydning. Overtredelsens grovhet ble også vurdert i avsnitt 45:

«I motsetning til lagmannsretten har jeg etter dette kommet til at overtredelsen samlet sett har en grovhet som tilsier at foretaksstraff bør ilegges, jf. strl. § 48b bokstav b. Det dreier seg i stor grad om systemsvikt ... Spesielt på et område som gjelder menneskers liv og sikkerhet, er det grunn til å legge forholdsvis stor vekt på dette...»

Hovedbegrunnelsen for straffansvar var systemsvikten som hadde funnet sted.

¹⁴¹ Dissens 3-2

¹⁴² Rt 2012 s. 770 avsnitt 36

4.1.3 Foretakets mulighet til å forebygge overtredelsen

Etter straffeloven § 48b bokstav c skal det særlig legges vekt på om «foretaket ved retningslinjer, instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak kunne ha forebygget overtredelsen». Momentet må sees i sammenheng med straffens preventive virkning. Dersom foretaket ikke har mulighet til å forhindre lovbrudd gjennom instruksjon og kontroll, vil den preventive effekten av straff være liten.¹⁴³ Momentene henger derfor nøye sammen.

«Foretaket» vil i denne sammenheng bety ledelsen eller andre som har påvirkningsmuligheter.¹⁴⁴ Riksadvokaten understreker at det ved spørsmålet om straffansvar for foretak skal legges vekt på om noen med lederansvar hadde en realistisk mulighet til å forhindre lovovertrædelsen ved instrukser, direktiver eller lignende.¹⁴⁵

Under dette momentet vil det være nødvendig å se på hva som faktisk var gjort av foretaket for å forebygge den konkrete overtredelsen. Dersom det for eksempel er tale om en arbeidsulykke, må man blant annet vurdere om bedriften har et tilfredsstillende system for å skape gode helse-, miljø- og sikkerhetsforhold, om verneombudsordningen er tilfredsstillende, om arbeidstakerne har fått tilstrekkelig kunnskap om HMS-arbeidet og om det blir sørget for at arbeidstakerne medvirker til at rutinene etterleves. Det er med andre ord mange forhold som spiller inn.

I Norcem-saken uttalte førstvoterende at det ikke var mulig å peke på noen konkrete mangler ved foretakets HMS-system. Førstvoterende pekte imidlertid på enkelte handlingsalternativer ledelsen hadde og som kunne ha forhindre den inntrufne ulykken og uttalte:¹⁴⁶ «Selv om bedriftens HMS-system i utgangspunktet var tilfredsstillende, var det ikke godt

¹⁴³ NOU 1989:11 s. 19

¹⁴⁴ NOU 1989:11 s. 19

¹⁴⁵ Rundskriv nr. 1/1996 av 11. juni 1996 s. 7

¹⁴⁶ Rt. 2012 s. 770 avsnitt 41 til 43

nok når dette ikke ble avdekket». Førstvoterende uttalte dessuten at det ikke ble lagt vekt på at ledelsen i foretaket ikke kunne klandres for ulykken.

Hvor omfattende de forebyggende tiltakene bør være, avhenger i stor grad av hva slags virksomhet det er snakk om. Er det en bedrift hvor skader og uhell er nærliggende, vil kravet til aktsomhet skjerpes og det stilles da større krav til instruksfesting og kontroll. Dette ble understreket i Rt. 1989 s. 843.¹⁴⁷ Saken gjaldt foretaksstraff for overtredelse av forurensningsloven, men uttalelsene har utvilsomt overføringsverdi til arbeidsmiljøområdet.

Som tidligere nevnt i delkapittel 3.4.3.1, kan instruksbrudd føre til at gjerningspersonen ikke kan sies å ha handlet «på vegne av» foretaket. Instruksbrudd vil også være et moment av betydning i den skjønnsmessige vurderingen, og da særlig under straffeloven § 48b bokstav c. I Rt. 2007 s. 1684 ble betydningen av instruksbrudd vurdert i hensiktsmessighetsvurderingen. Førstvoterende uttalte at ansattes instruksbrudd vil være et moment som taler mot å ilegge foretaksstraff. Dette ble imidlertid ikke tillagt avgjørende betydning.¹⁴⁸ Avgjørelsen illustrerer at ansattes instruksbrudd i utgangspunktet er et argument som taler mot straffansvar, men at andre momenter som taler for straffansvar etter en helhetsvurdering vil kunne bli avgjørende.

4.1.4 Om overtredelsen er begått for å fremme foretakets interesser

Etter straffeloven § 48b bokstav d skal det særlig tas hensyn til «om overtredelsen er begått for å fremme foretakets interesser». Selv om lovens formulering gir et inntrykk av at det må være en hensikt å begå lovbruddet, er ikke bestemmelsen ment å forstås slik. Det avgjørende vil være om hensikten med handlingen er å fremme foretakets interesser.¹⁴⁹ Vurde-

¹⁴⁷ Rt. 1989 s. 843 s. 845

¹⁴⁸ Rt. 2007 s. 1684 avsnitt 44

¹⁴⁹ Matningsdal, Bratholm s. 419

ringen må da nødvendigvis bli subjektiv; man må vurdere gjerningspersonens bakgrunn for handlingen.

Momentet ble fremhevet i Rt. 1982 s. 878 og da som et argument mot straffansvar. Annenvoterende, som flertallet sluttet seg til, uttalte følgende: «Jeg finner det også lite treffende å si at overtredelsen skjedde for å fremme bedriftens interesse – selv om B opptrådte i egenkap av anleggsleder for bedriften og utvilsomt ikke søkte egne fordeler. Det var tvert imot i strid med bedriftens interesse at arbeidsmiljølovens regler ikke ble fulgt».

Jeg har ikke funnet noen arbeidsmiljøsaker hvor momentet har vært avgjørende for spørsmålet om straffansvar skal ilegges. Momentet synes å bli vektlagt i stor grad på andre rettsområder. Rt. 1995 s. 1922 illustrerer dette. Saken gjaldt foretaksstraff for ulovlig prissamarbeid.

4.1.5 Om foretaket har hatt eller kunne ha oppnådd noen fordel ved overtredelsen
Momentet om foretaket har hatt en eller kunne oppnådd noen fordel ved overtredelsen, jf. straffeloven § 48b bokstav e, henger nært sammen med bokstav d. Ordet «fordel» leder tankene til en økonomisk fordel, men det kan også være tale om andre fordeler av ikke økonomisk art.¹⁵⁰ Det er tilstrekkelig at foretaket «kunne ha oppnådd» en fordel. Dette nødvendiggjør en objektiv vurdering av om foretaket har eller kunne ha oppnådd noen fordel ved overtredelsen.

Dersom foretakets økonomi kommer foran hensynet til ansattes sikkerhet, vil momentet kunne anvendes som argument for straffansvar. RG.1996 s.1143 er illustrerende. Et mekanisk verksted ble ilagt foretaksstraff for bruk av overtid for to arbeidere, jf. arbeidsmiljøloven av 1977 § 50 nr.1 annet ledd. Retten vektla at overtredelsen var begått i bedriftens egen

¹⁵⁰ Matningsdal, Bratholm s. 419

interesse og at det i lengden ville føre til konkurransemessige fordeler i forhold til andre bedrifter som overholdt arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid.

4.1.6 Foretakets økonomiske evne

Etter straffeloven § 48b bokstav f skal det tas særlig hensyn til foretakets økonomiske evne. Momentet er ikke kun ment å være et straffutmålingsmoment. Departementet understreker at momentet også er relevant ved vurderingen av om foretaksstraff skal anvendes og gir følgende eksempel: «i et tilfelle hvor foretaket er insolvent og det finnes en personlig, relativt velbemidlet og samtidig sentralt plassert ansvarlig for overtredelsen, for eksempel lederen eller eieren».¹⁵¹ Har foretaket svak økonomi, vil dette altså kunne tale mot foretaksstraff.

Rettspraksis synes å kun fremheve momentet ved straffutmålingen til tross for at forarbeidene anser momentet som relevant også ved spørsmålet om foretaksstraff skal ilegges.¹⁵² Norcem-saken er illustrerende. Etter at retten konkluderte med foretaksstraff, ble det kort lagt vekt på at selskapet hadde en god økonomi og boten ble fastsatt til 500 000 kroner. En god økonomi taler altså for en større bot. Dette er i samsvar med uttalelser i forarbeidene: «Og straffen må søkes utmålt på en slik måte at den såvidt mulig vil virke avskrekkende og normdannende for framtiden. For foretak med solid økonomi bør dette hensynet etter omstendighetene lede til høye bøter...»¹⁵³

Mange av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven tar sikte på å verne om liv og helse. For slike overtredelser vil det være behov for et høyt bøtenivå, slik at den preventive virkningen styrkes. I forarbeidene uttales det at høye bøter bør tilstrebes hvor foretak overtrer bestem-

¹⁵¹ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 34-35

¹⁵² Se for eksempel Rt. 1982 s. 878 og Rt. 1982 s. 1022.

¹⁵³ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 34

melser som beskytter viktige samfunnsinteresser.¹⁵⁴ Dette tilsier at foretakets økonomiske evne får mindre betydning for slike overtredelser. Boten kan imidlertid ikke settes så høyt at foretaket ikke makter å betale den.

Har foretaket en svak økonomi men er en del av et konsern, vil konsernets økonomi kunne tillegges vekt ved straffutmålingen. I Rt. 1995 s. 278 hadde et byggefirma forsømt å gi arbeidstakerne den opplæring, øvelse og instruksjon som var nødvendig. Foretaket hadde også forsømt å ha sørget for internkontrollsystemer for å fremme arbeidsmiljø og sikkerhet for vern mot helseskade. Førstvoterende uttaler følgende:¹⁵⁵

«Det er tale om et selskap i et konsern som samlet har en årlig omsetning på ca 20 millioner kroner. Det botlagte selskapet går for tiden med underskudd, men konsernet går samlet sett godt. Særlig i betraktning av den risiko i arbeidssituasjonen som selskapet har forsømt å forebygge, finner jeg at boten er satt for lavt, og aktors påstand er passende».

Boten ble satt til 50 000 kroner. Avgjørelsen illustrerer at det ved fastsettelsen av botens størrelse ikke bare skal tas hensyn til det foretaket som er ansvarlig for overtredelsen, men se på konsernet i sin helhet.

4.1.7 Om andre reaksjoner som følge av overtredelsen blir ilagt foretaket eller noen som har handlet på vegne av det

Etter straffeloven § 48b bokstav g skal man vurdere om andre reaksjoner blir ilagt foretaket. I forarbeidene er inndragning nevnt som et eksempel.¹⁵⁶ Men selv om det skjer en inn-

¹⁵⁴ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 32. I Rt. 1996 s. 1065 fikk foretakets økonomiske situasjon begrenset betydning siden det vart tale om en grov overtredelse.

¹⁵⁵ Rt. 1995 s. 278 s. 279

¹⁵⁶ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 32

dragning, betyr ikke dette automatisk at foretaksstraff ikke skal finne sted. I mange tilfeller vil en bot bidra til å styrke den preventive virkning.

I rettspraksis blir det sjeldent idømt inndragning i saker om foretaksstraff etter arbeidsmiljøloven. Et eksempel er en avgjørelse avsagt av Drammen tingrett.¹⁵⁷ Bakgrunnen for saken var en kranulykke hvor to kranførere omkom. Retten fant at selskapet ikke hadde foretatt en fortløpende kartlegging av arbeidsmiljøet. Det var ikke iverksatt nødvendige tiltak som opplæring, og det forelå manglende oversettelse av instruksjonsbok fra engelsk til norsk. Selskapet ble ilagt en bot på 400 000 kroner og ble idømt inndragning av sparte utgifter for manglende oversettelse av instruksjonsboken.

Etter straffeloven § 48b bokstav g skal det også legges vekt på om en enkeltperson blir ilagt straff. Momentet vil særlig ha betydning der eieren av et enkeltpersonforetak blir ilagt straff. Dette for å unngå dobbeltstraff.¹⁵⁸ Forutsetningen for at et enkeltpersonforetak skal kunne ilegges straff er i følge Rt. 2007 s. 785 at foretaket har ansatte eller oppdragstakere.

Forarbeidene understreker at personlig straffansvar og foretaksansvar alltid må sees i sammenheng.¹⁵⁹ Det foreligger flere arbeidsmiljøsaker der både foretaket og gjerningspersonen(e) har blitt ilagt straff. Et illustrerende eksempel er Rt. 1990 s. 419. I denne saken ble foretaket, dets daglige leder og «byggeplanningeniøren» ansett straffansvarlige for overtredelse av tidligere forskrift om asbest.

I Rt.1982 s. 878 ble en byggleder i byretten straffansvarlig etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 85 jf. § 37 og entreprenørfirmaet ble ilagt straff etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 87. Høyesterett forkastet anken til bygglederen, men entreprenørfirmaets anke ble tatt til følge og firmaet ble frifunnet.¹⁶⁰ I den skjønnsmessige vurderingen ble flere momenter fremhevet som argumenter for frifinnelse. Av interesse i denne sammenheng er uttalelsen fra annenvoterende, som flertallet sluttet seg til, om at det i det foreliggende tilfellet var «på det rene

¹⁵⁷ TDRAM-2006-84410

¹⁵⁸ NOU 1989:11 s. 19

¹⁵⁹ NOU 1989:11 s. 19

¹⁶⁰ Dissens 3-2

hvem som innenfor bedriften må holdes ansvarlig for at kontrollrutinen var for lettvinnt». ¹⁶¹
Resultatet ble personlig straffansvar og frifinnelse for foretaket.

En slik løsning støttes av uttalelser i forarbeidene: ¹⁶²

«Straffansvar for foretak er av supplerende karakter. Det personlige straffansvaret beholdes i prinsippet usvekket. Hvis man har funnet frem til én eller flere personer som er straffansvarlige, kan ansvar gjøres gjeldende mot dem. Påtalemyndigheten og domstolene må ut fra en helhetsvurdering avgjøre om også foretaket skal straffes».

Andre uttalelser i forarbeidene gir imidlertid ikke holdepunkter for å hevde at personlig straffansvar i alle tilfeller skal være det prinsipale: ¹⁶³

«Hvorvidt det skal ilegges et personlig straffansvar ved siden av foretaksstraffen i den enkelte saken, vil også langt på vei være et hensiktsmessighetsspørsmål... Men dersom det er på det rene at bestemte personer har gjort seg skyldig i straffbare handlinger, er påtalemyndigheten henvist til å bruke påtaleunndatelse etter strpl. § 69 dersom videre strafferettslig forføynning mot disse ikke er ønskelig».

4.1.8 Hvilke øvrige momenter er aktuelle for arbeidsmiljøkriminalitet?

Oppregningen i straffeloven § 48b er ikke uttømmende, da det «særlig» skal tas hensyn til disse momentene. Spørsmålet her er hvilke andre momenter som kan være relevante ved spørsmålet om foretaket skal ilegges straff.

I forarbeidene er det nevnt at det skal legges vekt på likhetshensyn. ¹⁶⁴ Prinsippet kan både anvendes som moment ved avgjørelsen om foretaksstraff skal ilegges og ved straffutmålingen.

¹⁶¹ Rt. 1982 s. 878 s. 882

¹⁶² Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 6

¹⁶³ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 23

I mange saker om foretaksstraff for overtredelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser er bakgrunnen at det har inntruffet en arbeidsulykke; en eller flere personer har kommet til skade eller liv har gått tapt. I slike saker er fokuset ofte rettet mot den inntrufne skade. Et argument for straffansvar eller skjerpet straff i slike saker kan også være skadepotensialet. Det kan anføres at dette momentet burde få en mer sentral betydning ved spørsmålet om foretaksstraff skal ilegges og ved straffutmålingen, da skadepotensialet ofte er stort på dette rettsområdet. Begrunnelsen for dette synspunktet er at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven ikke krever at det foreligger en skadefølge. Bestemmelsene stiller med andre ord ikke krav til årsakssammenheng mellom unnlatt handling og skadefølge.

I Rt. 1995 s. 278 har retten lagt vekt på dette. Det var i denne saken tale om en arbeidsulykke, men arbeidstakeren ble kun lettere skadet. Førstvoterende uttalte at det var «tale om en situasjon som representerte alvorlig fare for liv og helse».¹⁶⁵

Konkurrans hensyn er også et sentralt moment. Å overholde reglene om sikkerhetstiltak og lignende vil kunne være tid- og kostnadskrevende for foretaket. Unnlatelse av å overholde slike bestemmelser vil kunne føre til en konkurransemessig fordel sett i forhold til de lovlydige foretakene. I RG. 1996 s. 1143 ble et mekanisk verksted ilagt en bot for overtredelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Retten uttaler følgende: «Overtredelsen i seg selv er ikke særlig grov. Derimot er det klart at overtredelse som dette begås i bedriftens egen interesse, og vil i det lange løp føre til konkurransefordeler i forhold til andre, lovlydige, bedrifter».¹⁶⁶

Preventive hensyn tilsier at gjentakelse vil være et sentralt moment i arbeidsmiljø saker, både i forhold til om foretaksstraff skal anvendes og ved straffutmålingen. Om foretaket tidligere er dømt for arbeidsmiljølovbrudd eller lignende forhold, som for eksempel overtredelse av forurensningsloven eller produktkontrollloven, vil være sentralt. Også tidligere

¹⁶⁴ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 35

¹⁶⁵ Rt. 1995 s. 278 s. 278

¹⁶⁶ RG. 1996 s. 1143 s. 1143

reaksjoner fra Arbeidstilsynet i form av pålegg og lignende jf. arbeidsmiljøloven § 18-6 flg., kan bli tillagt betydning.

4.1.9 Nye momenter i straffeloven av 2005

Straffeloven av 2005 § 28 inneholder de samme momentene som angitt i straffeloven § 48b. På to punkter har bestemmelsen fått en endret ordlyd. Bokstav b lyder som følger: «lovbruddets grovhet, og om noen som har handlet på vegne av foretaket, har utvist skyld».

Bestemmelsen har også fått ett nytt moment i bokstav h: «om overenskomst med fremmed stat forutsetter bruk av foretaksstraff». Følgende uttales om begrunnelsen for å tilføye dette momentet: «Departementet mener at det fakultative foretaksansvaret er i samsvar med våre internasjonale forpliktelser. Likevel har departementet kommet frem til at det er grunn til å synliggjøre at det også er et moment ved vurderingen av om foretaksstraff skal ilegges at internasjonale konvensjoner som Norge er bundet av, forutsetter bruk av foretaksstraff».¹⁶⁷

4.2 Foreligger det en generell presumsjon for foretaksstraff når arbeidsmiljøloven er overtrådt?

Foretaksstraff kan ilegges etter konkret hensiktsmessighetsvurdering. Det foreligger ikke noen automatikk i at et lovbrudd skal medføre foretaksstraff. Dette er en nødvendig konsekvens av den generelle hjemmelen for foretaksstraff, da den innebærer at enhver straffsanksjonert bestemmelse kan føre til foretaksansvar.

Når det gjelder foretaksstraff for miljøkriminalitet, står det følgende i forarbeidene forurensningsloven: «Departementet vil likevel understreke at det må være hovedregelen at

¹⁶⁷ Ot.prp.nr.90 (2003-2004) s. 244

selskapsstraff idømmes når det først foreligger en overtredelse av loven». ¹⁶⁸ Lovgiver understreker betydningen av reelle straffetrusler når det skjer overtredelser av forurensningsloven; det er sentrale verdier som skal vernes. ¹⁶⁹ En slik presumsjon for foretaksstraff er også understreket av Høyesterett i Rt. 1998 s. 2011 på side 2020 som gjaldt foretaksstraff for forurensning ved utslipp fra oljeraffineri. ¹⁷⁰ For overtredelser av forurensningsloven er det altså lagt til grunn at straff skal idømmes når loven er overtrådt.

En lignende hovedregel fremgår ikke eksplisitt av forarbeidene til arbeidsmiljøloven. I Norcem-saken understreker Høyesterett at en presumsjon for foretaksstraff ikke eksisterer for arbeidsmiljøovertridelser. ¹⁷¹

Det kan anføres at en presumsjon for straff ikke vil være særlig godt egnet for arbeidsmiljøovertridelser, da lovbruddene kan være av svært ulik karakter. Hvilken betydning lovbruddenes ulikeartede karakter har ved spørsmålet om det foreligger en presumsjon for straff, understrekes av Høyesterett i Rt. 1998 s. 652. Saken gjaldt spørsmålet om utgiveren av en avis skulle straffes for ulovlig besittelse av en politiradio. Følgende uttales av førstvoterende: ¹⁷²

«... behovet for foretaksstraff varierer for de ulike typer lovbrudd, og også fra lovbrudd til lovbrudd innenfor den enkelte kategori slik at det ikke kan oppstilles noen generell presumsjon om at foretaket bør straffes når vilkårene i § 48a er oppfylt».

Overtredelser av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om lønn, er et eksempel der anvendelse av foretaksstraff ikke alltid vil være hensiktsmessig. Illustrerende er Rt. 1981 s. 1112 som gjaldt foretaksstraff for rettstridig lønnstrekk hvor kommunen ble frifunnet. Førstvotende-

¹⁶⁸ NUT 1977:1 s. 99

¹⁶⁹ Ot.prp.nr.11(1979-1980) s. 70

¹⁷⁰ Se også Rt. 2007 s. 1684 avsnitt 41

¹⁷¹ Rt. 2012 s.770 avsnitt 16

¹⁷² Rt. 1998 s. 652 s. 654

rende understreker at «uttalelser i lovforarbeidene kan tyde på at det utvidede straffansvar ble innført fortrinnsvis med sikte på andre forhold enn det som foreligger i denne saken».¹⁷³

Enkelte uttalelser i forarbeidene til arbeidsmiljøloven bidrar til å underbygge at lovbruddenes ulikeartede karakter gjør at det ikke kan oppstilles en presumsjon for foretaksstraff. Departementet uttaler at det er behov for å foreta en prinsipiell gjennomgang av arbeidsmiljøloven og vurdere om enkelte bestemmelser bør avkriminaliseres.¹⁷⁴ Som begrunnelse viser Departementet til anbefalingene i Sanksjonsutvalgets innstilling i NOU 2003:15 «Fra bot til bedring». Sanksjonsutvalget uttaler at administrative sanksjoner normalt vil være et mer effektivt sanksjonsmiddel enn straffesanksjoner ved at man sparer tid, kostander og at håndhevelsen blir enklere siden saken normalt behandles i én etat. Sanksjonsutvalget viser blant annet til at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser bør sanksjoneres med overtredelsesgebyr fremfor straff, da en slik reaksjon vil være mer hensiktsmessig.¹⁷⁵

Rettspraksis etter 1977-loven viser imidlertid en streng håndhevelse ved overtredelser av bestemmelser til vern om liv og helse. Prevensjonshensynet er spesielt viktig for slike overtredelser. Illustrerende er Rt. 1982 s. 1022 hvor førstvoterende fremhever at «det må være av vesentlig betydning om overtredelsen er graverende eller gjelder en bestemmelse til vern om liv og helse».¹⁷⁶ Det kan derfor stilles spørsmål om rettstilstanden likevel må forstås slik at det rent faktisk foreligger en presumsjon for foretaksstraff når bestemmelser til vern om liv og helse er overtrådt.

I Norcem-saken kan Høyesteretts begrunnelse for å ilegge foretaksstraff, synes å gi et bekreftende svar på dette spørsmålet. Høyesterett foretar riktignok en grundig hensiktsmessighetsvurdering, men de konkrete forholdene som taler mot illeggelse av straff, blir ikke tillagt avgjørende betydning. Den skjønnsmessige helhetsvurdering som skal foretas etter straffeloven § 48b, kan derfor sies å bli mer begrenset i slike saker. Dersom Høyesteretts

¹⁷³ Rt. 1981 s. 1112 s. 1115

¹⁷⁴ Ot.prp.nr.90 (2004-2005) s. 294

¹⁷⁵ NOU 2003:15 s. 143

¹⁷⁶ Rt. 1982 s. 1022 s. 1025

vurderingsnorm blir fulgt i senere saker av lignende art, vil det være nærliggende å hevde at det for slike overtredelser som hovedregel blir anvendt foretaksstraff når vilkårene er oppfylt.

Det kan anføres at en slik løsning er rimelig. I likhet med forurensningsloven, er det sentrale og viktige verdier som skal vernes. Både forurensningsloven og arbeidsmiljøloven beskytter et stykke på vei de samme interesser, da begge regelverk blant annet har som mål å verne personer mot skadeforvoldelse fra næringsvirksomhet. Lovgivers forutsetninger om straff ved overtredelser av forurensningsloven, vil derfor kunne ha overføringsverdi til arbeidsmiljøkriminalitet.

5 Kort om reaksjoner og straffutmålingen

5.1 Reaksjoner

Straffereaksjonene fremgår av straffeloven § 48a tredje ledd: «Straffen er bøter. Foretaket kan også fradømmes retten til å utøve virksomheten eller forbys å utøve den i visse former, jf. § 29». Etter straffeloven § 15 er både bot og rettighetstap å anse som straff. Adgangen til å idømme inndragning er ikke hjemlet i straffeloven § 48a, men er etter forarbeidene en mulig reaksjon. Hjemmel for inndragning er straffeloven § 34 følgende. Inndragning er ikke å anse som straff, jf. straffeloven § 15 motsetningsvis.

Bøtestraffen er den viktigste reaksjonen overfor foretak.¹⁷⁷ Rettighetstap er en inngripende reaksjon og skal etter forarbeidene ilegges «rent unntaksvis».¹⁷⁸ Rettspraksis viser at det ved arbeidsmiljøovertredelser i stor utstrekning blir anvendt bøtestraff overfor foretak. Jeg har ikke funnet noen avgjørelser der rettighetstap er ilagt.

¹⁷⁷ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 32

¹⁷⁸ Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 34

Arbeidstilsynet vil kunne anvende egne reaksjonsmidler jf. arbeidsmiljøloven kapittel 18. For eksempel hjemler arbeidsmiljøloven § 18-6 adgang til å gi pålegg. Dersom pålegget ikke etterleves, kan Arbeidstilsynet ilegge tvangsmulkt, jf. arbeidsmiljøloven § 18-7 eller stanse virksomheten helt eller delvis inntil pålegget blir oppfylt jf. arbeidsmiljøloven § 18-8. Slike reaksjoner er ikke å anse som straff og vil være et supplement til den straffereaksjonen foretaket ilegges.

5.2 Straffutmålingen

Ved straffutmålingen vil momentene angitt i straffeloven § 48b bokstav a til g enten bli anvendt som argument for eller mot en høy bot. Straffeloven § 48b bokstav b om overtredelsens grovhet kan sies å være uttrykk for et generelt prinsipp for straffutmålingen: Forholdsmessighetsprinsippet innebærer at straffen må sees i forhold til overtredelsens straffverdighet.¹⁷⁹ Som tidligere nevnt vil bokstav f om foretakets økonomiske evne være et sentralt straffutmålingsmoment. Ellers viser jeg til det som er behandlet i delkapittel 4.1.1 til 4.1.9.

Norcem-saken illustrerer at retten ved straffutmålingen ikke foretar en slik avveining som straffeloven § 48b bokstav a til g foreskriver. Grunnen er trolig at retten ikke anser det nødvendig å kommentere hvert enkelt moment nok en gang. Etter min mening er dette uheldig. Retten burde følge den avveiningen lovgiver legger opp til, slik at avgjørelsene blir retningsgivende for straffutmålingen i senere saker. Det er imidlertid nærliggende å forstå avgjørelsen dit hen at momentene anvendt i hensiktsmessighetsvurderingen også er anvendt ved straffutmålingen til tross for at dette ikke uttrykkelig fremgår av domspremisene.

I forarbeidene til straffeloven uttrykkes et ønske om å sette bøtenivået såpass høyt at den preventive virkning skal bli mest mulig effektiv.¹⁸⁰ Reaksjonen skal virke normdannende for fremtiden. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 er det understreket at «det er

¹⁷⁹ Eskeland s. 427

¹⁸⁰ NOU 1989:11 s. 26

viktig at bøtene legges på et så høyt nivå at en overtredelse ikke vil 'lønne seg'». ¹⁸¹ Dette innebærer at botens størrelse må fastsettes på bakgrunn av bedriftens økonomi.

Da den generelle hjemmelen for foretaksstraff ble vurdert innført i straffeloven, ble det i forarbeidene fremhevet at bøtenivået for overtredelser av arbeidsmiljøloven hadde økt kraftig de siste årene. ¹⁸² Om bøtenivået har fortsatt å øke etter denne tid, synes rettspraksis å gi inntrykk av, ¹⁸³ men Økokrim mener at bøtenivået for arbeidsmiljøovertredelser fremdeles er for lavt. I 2006 utarbeidet Økokrim, med tilslutning fra Riksadvokaten, retningslinjer for reaksjonsfastsettelsen i arbeidsmiljøsaker. Økokrim foretok en gjennomgang av 338 innhentede forelegg og dommer fra perioden 2002 til 2006 og gjennomgangen viste at straffnivået jevnt over var for lavt til å kunne oppnå den ønskede preventive effekt. Retningslinjene tar sikte på å oppnå at bøter mot foretak ikke skal være lavere enn 50 000 kroner og ved særlig skjerpende omstendigheter bør bøtene ikke være lavere enn 100 000 kroner. Dersom det er tale om store selskaper bør bøter rundt én million kroner vurderes. ¹⁸⁴

Ved andre typer miljøovertredelser har bøtenivået blitt vesentlig høyere gjennom årene. Et illustrerende eksempel er Rt. 2007 s. 1684 hvor foretaket ble ilagt en bot på 1,2 millioner kroner for overtredelse av forurensningsloven. Dette kan anvendes som argument for at straffnivået i arbeidsmiljøsaker også burde skjerpes, og dette ble gjort i Rt. 2001 s. 110. Selv om avgjørelsen gjelder personlig straffansvar, vil den ha overføringsverdi til saker om foretaksstraff. Førstvoterende uttaler følgende:

¹⁸¹ Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 122

¹⁸² Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 31-32

¹⁸³ I LA-2003-195 var det tale om en dødsulykke. Boten var på 50 000 kroner. I RG 2006 s. 1473 var det tale om en arbeidsulykke. Foretaket ble ilagt en bot på 100 000 kroner. I LB-2012-128361 var det ikke inntruffet noen ulykke. Boten var på 180 000 kroner. I Rt. 2012 s. 770 var det tale om en arbeidsulykke. Boten var på 500 000 kroner.

¹⁸⁴ www.okokrim.no

«Det foreligger ikke høyesterettsavgjørelser etter arbeidsmiljøloven av særlig interesse for vår sak; de avgjørelser som finnes, gjelder mindre alvorlige forhold. Som aktor har fremhevet, viser lovgivning og rettsavgjørelser fra de senere år en skjerpet holdning overfor andre typer miljøovertredelser. Etter min mening må det reageres med ubetinget fengselsstraff overfor A ved så alvorlige overtredelser av arbeidsmiljøloven som det er tale om her».¹⁸⁵

Dette er en prinsipielt viktig uttalelse, da Høyesterett bruker utviklingen i straffutmålingspraksis for andre typer lovbrudd som argument for strengere straff ved arbeidsmiljøovertredelser.

¹⁸⁵ Rt. 2001 s. 110 s. 114

6 Litteraturliste

Bøker og artikler:

Andenæs, Johs «Alminnelig strafferett» Magnus Matningsdal og George Fredrik Rieber-Mohn, 5. utgave 2. opplag Oslo 2005.

Matningsdal, Magnus og Bratholm, Anders «Straffeloven kommentarutgave. Første del. Almindelige Bestemmelser» 2. utgave Oslo 2003.

Eskeland, Ståle Strafferett, 2. utgave Oslo 2006.

Matningsdal, Magnus «Straffansvar for foretak», Jussens venner. 1998 s. 98-115

Hansen, Rune Bård «Arbeidsmiljøkriminalitet» Fagbok nr. 19 i Økokrims skriftserie, Oslo 2010

Jakhelln, Henning «Arbeidsretten» 4. utgave, 1. opplag 2006

Høivik, Knut «Foretaksstraff» 1. utgave, 1. opplag 2012

Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen «Arbeidsmiljøloven kommentarutgave» 2. utgave 2013

Henning Jakhelln, Helge Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth «Arbeidsrett.no» 3. utgave 1. opplag 2011

Asbjørnsen, Rasmus «Straffansvar for foretak – strl. paragraf 48a», Norges forskningsråd 1995

Axelsen, Niels Kristian «Skyldkravet til ledelsen i foretaks som vilkår for foretaksstraff?» Lov og Rett 2009 s. 195.

Hansen, Rune Bård «Arbeidsmiljøkriminalitet – utviklingstrekk i rettspraksis og straffutmåling sett på bakgrunn av avgjørelsen i Rt. 2001 s. 110»

Fougner, Jan «Gir mer straff færre alvorlige arbeidsulykker?» Lov og Rett 2013 s. 132

Lover:

1902 Almindelig borgerlig straffelov (Straffeloven) av 22. mai 1902 nr. 10

1969 Lov om skadeserstatning (skadeserstatningsloven) av 13. juni 1969 nr. 26.

1976 Lov om kontroll med produkter og forbrukertjenester (produktkontrollloven) av 11. juni 1976 nr.79

1993 Lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv. (allmenngjøringsloven) av 4. juni 1993 nr. 58

1996 Lov om Petroleumsvirksomhet (petroleumsloven) av 29. november 1996 nr. 72

2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62

2005 Lov om straff (straffeloven) av 20 mai 2005 nr.8.

Opphevede lover:

1977 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. av 4. februar 1977 nr.4

1981 Lov om vern mot forurensninger og om avfall (Forurensningsloven) av 13. mars 1981 nr. 6

Forarbeider:

Forarbeider til straffeloven:

Innst.O.nr.55 (1990-1991) Innstilling fra justiskomiteen om lov om endringer i straffeloven m.m. (straffeansvar for foretak)

Ot.prp.nr.27 (1990-1991) Om lov om endring i straffeloven m.m. (straffansvar for foretak)

NOU 1989:11 Straffeansvar for foretak. Straffelovkommisjonens delutredning 3

NOU 2003: 15 fra Bot til bedring

Forarbeider til straffeloven av 2005:

Ot.prp.nr.90 (2003-2004) Om lov om straff (straffeloven)

Forarbeider til arbeidsmiljøloven:

Ot.prp.nr.49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Forarbeider til petroleumsloven:

Ot.prp.nr.43 (1995-1996) Om lov om petroleumsvirksomhet

Forarbeider til opphevede lover:

Ot.prp.nr.3 (1975-1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Ot.prp.nr.11 (1979-1980) Vern mot forurensninger og om avfall (Forurensningsloven)

NUT 1977-1. Utkast til lov om vern mot forurensning og forsøpling med motiver

Riksadvokatens Rundskriv:

Nr. 1/1996 av 11. juni 1996 «Arbeidsmiljøkriminalitet»

Nr. 1/2012 av 29. februar 2012

Nr. 1/2013 av 27. februar 2013

Rettspraksis:

Høyesterett:

Rt. 1981 s. 1112

Rt. 1982 s. 645

Rt. 1982 s. 878

Rt. 1982 s. 1022

Rt. 1984 s. 337

Rt. 1985 s. 941

Rt. 1988 s. 1356

Rt. 1989 s. 843

Rt. 1990 s. 419

Rt. 1993 s. 17

Rt. 1995 s. 278

Rt. 1995 s. 1922

Rt. 1996 s. 1065

Rt. 1998 s. 652

Rt. 1998 s. 2011

Rt. 2001 s. 110

Rt. 2001 s. 873

Rt. 2001 s. 1379

Rt. 2002 s. 1312

Rt. 2007 s. 785

Rt. 2007 s. 1684

Rt. 2007 s. 1841

Rt. 2008 s. 668

Rt. 2012 s. 770

Lagmannsrettene:

RG. 1996 s. 1143

RG. 2006 s. 1473

LA-2003-195

LB-2012-128361

Tingrettene:

TDRAM-2006-84410

TNETE-2010-159108

Nettsider:

www.okokrim.no

www.lovdata.no

www.rechtsdata.no

www.arbeidstilsynet.no

